

LAWRENCE DA SILVA PEREIRA

**AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO FRENTE AO
PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO**

FLORIANÓPOLIS/SC

2009

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA POLÍTICA**

LAWRENCE DA SILVA PEREIRA

**AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO FRENTE AO
PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Sociologia Política, sob a orientação do Professor Dr. Ricardo Gaspar Müller.

Orientador: Dr. Ricardo Gaspar Müller

Florianópolis, Novembro de 2009.



Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política

Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Campus Universitário - Trindade
Caixa Postal 476
Cep: 88040-900 - Florianópolis - SC - Brasil
E-mail: ppgsp@cfh.ufsc.br

**"AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO FRENTE AO PROCESSO
DE FLEXIBILIZAÇÃO".**

LAWRENCE DA SILVA PEREIRA

Esta Dissertação foi julgada e aprovada em sua
forma final pelo Orientador e Membros da
Banca Examinadora, composta pelos
Professores:

Prof.º Dr.º. Ricardo Gaspar Müller
Orientador

Prof.º Dr.º. Raúl Burgos
Membro

Prof.ª Dr.ª. Cláudia Maria França Mazei Nogueira
Membro

Prof.ª Dr.ª. Lígia Helena Hahn Lückmann
Coordenadora

FLORIANÓPOLIS, (SC), SETEMBRO DE 2009.

“Se me perguntares como é a gente daqui, responder-te-ei: como em toda parte. A espécie humana é de uma desoladora uniformidade; a sua maioria trabalha durante a maior parte do tempo para ganhar a vida, e, se algumas horas lhe ficam, horas tão preciosas, são-lhe de tal forma pesadas que busca todos os meios para as ver passar. Triste destino o da humanidade!”
(Werther Goethe).

AGRADECIMENTOS

Longo foi o caminho percorrido até a conclusão deste trabalho. Da escolha do tema, passando pelas primeiras leituras, pelas entrevistas e horas dedicadas às pesquisas nos autos dos processos analisados, além dos encontros de orientação. Os melhores e piores fragmentos desses momentos farão para sempre parte da memória que guardo da trajetória da construção de cada uma destas páginas.

Mas nada disso seria possível sem que, ao meu lado, estivessem pessoas que se mostraram fundamentais em diferentes papéis e momentos, seja pela orientação de cunho acadêmico-profissional embasado, ou pelo apoio baseado no afeto e amizade, sempre presentes ao meu menor sinal de desânimo frente às dificuldades.

Por isso, sou imensamente grato:

Ao Prof. Dr. Ricardo Gaspar Muller, pela preciosa orientação, que começou já no momento em que eu era apenas um aluno de disciplina isolada do Curso de Graduação em Sociologia de UFSC. Naquele momento, manifestei o desejo de tê-lo como meu orientador caso eu conseguisse ingressar nesse programa de pós-graduação. Logo, uma vez aprovado no processo de seleção, ele teria a paciência de aceitar o pesado encargo. Os méritos que por ventura possuam o presente trabalho são todos dele. Os erros e deficiências são todos meus.

À seleta Banca Examinadora deste trabalho, Professora Dra. Cláudia Maria França Mazei Nogueira e Professor Dr. Raúl Burgos, por aceitarem participar da defesa em meio a inúmeros compromissos acadêmicos e pelas contribuições feitas a este trabalho.

A todos os Professores e funcionários do Programa de Pós-Graduação Sociologia Política da UFSC, tanto pela excelência na prestação de um er público, gratuito e de qualidade, quanto pelo carinho e atenção por todos esses anos.

A todos os trabalhadores, sujeitos dessa pesquisa, que concordaram na realização das entrevistas, sem as quais este trabalho ficaria restrito ao campo da teoria. Esperamos que seus relatos sejam lidos, especialmente por aqueles que ainda defendem a adoção de medidas de flexibilização dos direitos trabalhistas.

Pela contribuição dispensada em meio a tantos compromissos, não posso deixar de agradecer aos representantes do Ministério Público do Trabalho, especialmente ao Dr. Acir Alfredo Hack. Igualmente, aos representante da Justiça do Trabalho, especialmente a Dra. Julieta Elizabeth Correia de Malfussi.

À minha esposa e companheira, Lidiane, que pelo amor e compreensão desmedidos, soube enfrentar minhas frustrações profissionais, fornecendo a coragem e o apoio indispensáveis para a realização deste antigo sonho por mim adiado.

Aos meus pais, a quem atribuo o maior de todos os presentes, pela dedicação e a sólida formação que me proporcionou mais esta conquista.

Aos amigos e adversários; àqueles pelo apoio que sempre me forneceram, estes por tornarem esta conquista mais saborosa.

PEREIRA, Lawrence da Silva. **As transformações no mundo do trabalho frente ao processo de flexibilização**. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política). Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política/Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: 2009.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo discutir o impacto da flexibilização/precarização dos direitos trabalhistas, com ênfase nos institutos da terceirização da mão de obra e banco de horas, nas relações de trabalho de trabalhadores afetados por esse processo. Para tanto, analisa as transformações ocorridas no mundo do trabalho a partir da perspectiva de Georg Lukács acerca da centralidade do trabalho. A partir desses pressupostos, realiza uma pesquisa acerca das condições de trabalho de trabalhadores em uma empresa multinacional do segmento de lojas de departamentos no seu centro de distribuição, situado na região metropolitana de Florianópolis/SC, a qual se utiliza da contratação de mão de obra terceirizada e do sistema de banco de horas desde julho de 2007. Trata-se de uma investigação qualitativa que pode ser caracterizada como estudo de caso. Optamos por entrevistar ex-empregados da empresa e analisar processos trabalhistas envolvendo as partes. As informações coletadas permitiram-nos concluir que, para o grupo pesquisado, as medidas de flexibilização das relações de trabalho adotadas pela empresa traduziram-se em contratos precários, exploração desmedida de mão de obra e discriminação dos subcontratados pelas empresas e pelos demais trabalhadores.

Palavras Chave: Trabalho; Flexibilização/Desregulamentação; Precarização.

ABSTRACT

This study aims to understand and discuss the impact of flexibilization and precariousness of labor rights, focusing on Institutes of outsourcing of labor and time bank, in labor relations of workers affected by this process. It analyzes the changes in the world of labor from the perspective of Georg Lukacs about the centrality of work. From these assumptions, it conducts a survey on working conditions of workers in a multinational company of department store at its distribution center located in the metropolitan region of Florianópolis / SC, which utilizes the hiring of outsourced labor and time bank system since July 2007. This is a qualitative research that can be characterized as a case study. We chose to interview ex-employees of the company and analyze labor judicial processes involving the parties. The collected data allowed us to conclude that, for this group, measures of flexibilization of labor relations adopted by the company have resulted in precarious contracts and overexploitation of labor and discrimination of contractors by companies and other workers.

Keywords: Labor; Flexibilization; Precariouness.

LISTA DE ABREVIACÕES

ACP	Ação Civil Pública
CCQs	Círculos de Controle de Qualidade
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE/SEADE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos/Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
MP	Medida Provisória
MPT/SC	Ministério Público do Trabalho de Santa Catarina
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SRTE/SC	Secretaria Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESC	Serviço Social do Comércio
SESI	Serviço Social da Indústria

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1. FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E SEUS PRECEDENTES HISTÓRICOS.....	20
1.1 A INTERFERÊNCIA ESTATAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	37
2. A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA OBRA DE LUKÁCS.....	42
3. FLEXIBILIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO.....	52
3.1 MERCADO DE TRABALHO E RELAÇÕES DE TRABALHO: INTERVENÇÃO ESTATAL OU LIVRE NEGOCIAÇÃO ?.....	58
3.2 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NAS NORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	64
4. UM ESTUDO DE CASO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS EMPRESAS RENNER; GELRE E PLANSERVICE NA CIDADE DE PALHOÇA/SC.....	81
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	104
REFERÊNCIAS.....	109
ANEXOS.....	114
APÊNDICES.....	121

INTRODUÇÃO

O presente trabalho se propõe a discutir as transformações em curso no mundo do trabalho, em especial os fenômenos chamados “flexibilização” e “desregulamentação”, e seus reflexos sobre as relações de trabalho e as tutelas legais existentes, a partir de um estudo de caso realizado no centro de distribuição da empresa Lojas Renner em Palhoça/SC, no período compreendido entre junho de 2007 e junho de 2009. Foram entrevistados ex-empregados da empresa e analisados processos trabalhistas decorrentes do trabalho desempenhado, com destaque para uma Ação Civil Pública que foi intentada a partir de denúncias dos trabalhadores e da comunidade local acerca das condições de trabalho de todos os trabalhadores subcontratados.

O interesse pela abordagem da temática emergiu a partir dos constantes litígios envolvendo relações de trabalho que tenho presenciado no exercício da profissão de advogado trabalhista. Nessa *práxis* diária, constatei que o discurso que prega a “flexibilização” da legislação trabalhista e, por via de consequência, das relações de trabalho, mostra-se disseminado, fortemente associado a formas modernas de gestão criadora de novos empregos. De outro lado, a legislação trabalhista atual é posta pelo modelo da flexibilização¹ como elemento de atraso, geradora de falta de competitividade do país no plano internacional e responsável pelo aumento da chamada informalidade².

Paralelamente a esse discurso, vimos acontecer na última década diversas alterações legais que, seguindo a lógica do discurso favorável à “modernização legal”, têm promovido alterações na tutela jurídico-social de proteção das relações de trabalho. Não por coincidência, tais alterações colocam em “xeque” direitos de ordem trabalhista e social, conquistados historicamente nos embates entre o capital e o trabalho, com opção pelos interesses do capital. Afinal, até que ponto as

¹ Os termos flexibilização e desregulamentação ora são tratados como sinônimos na bibliografia consultada, ora apresentam pequenas especificações que os distinguem. As variações encontradas pertencem ao campo semântico e são de difícil diferenciação. Optamos por apresentar os termos de acordo com a bibliografia consultada por entender que inexistem riscos a compreensão e ao escopo do trabalho.

² No mundo do trabalho, a informalidade é sinônimo de trabalho prestado a outrem, sem carteira assinada, sem direitos trabalhistas e previdenciários. Na falta de um emprego que ofereça as garantias legais, o trabalhador se submete a trabalhar na informalidade.

medidas flexibilizatórias dos direitos trabalhistas constituem-se necessárias para manter e/ou ampliar o número de postos de trabalho no contexto atual de mercado? Estariam tais medidas apenas à serviço dos interesses do capital, colocando em risco conquistas históricas dos trabalhadores? É necessário que o Estado imponha normas de regulamentação às relações de trabalho ou essas podem ficar a cargo da livre negociação?

Essas são as questões que nos propomos a responder com base na pesquisa realizada.

Afinal, no mundo corporativo, verifica-se uma grande preocupação relativa à conquista de mercados e o incentivo a gestões comprometidas com o binômio competitividade-lucratividade, pautadas pela velocidade dos eventos em uma economia globalizada. Flexibilizar tem sido a tônica do discurso dos representantes do capital, apresentada como um conjunto de alternativas (único) para a solução de problemas estruturais no mundo do trabalho. Daí a necessidade da reflexão acerca das conseqüências ocasionadas pela flexibilização/desregulamentação das normas de regulamentação das relações de trabalho.

Tais questões possuem relevância na medida em que fomentam um exaustivo embate entre capital e trabalho. De um lado, empresários justificam demissões em massa e buscam alterar a legislação em vigor, sustentando, em síntese, a ocorrência de “altos custos financeiros causados por uma legislação trabalhista antiquada que já não serve nem às empresas nem aos trabalhadores, pois direitos rígidos dificultam a contratação de novos trabalhadores³.” (BRASIL, 2001, p. 05)

No outro vértice, é possível sustentar que a desregulamentação favorece a perda de garantias mínimas construídas com o escopo de equilibrar a desigualdade fática entre capital e trabalho, na qual esse é, em regra, hipossuficiente, e, portanto, merecedor da tutela do Estado.

No cerne do debate encontra-se o questionamento: qual o modelo de Estado que deve prevalecer? Um Estado interventor, regulamentador e coordenador de políticas públicas levadas a cabo a partir da preocupação com a redução da

³ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de lei nº 5.483 – C. de 2001 (Do Poder Executivo). Mensagem nº 1.061/01. p. 05.

desigualdade social? Ou um Estado liberal, mínimo em sua estrutura e intervenção, que garanta a primazia da livre iniciativa, ficando a cargo dos particulares a definição de todos os termos de um contrato de trabalho?

Para os empregadores, o processo de flexibilização confere às partes a necessária autonomia capaz de manter a economia competitiva no plano internacional, proporcionando maior rentabilidade às empresas e, como consequência, melhores condições de trabalho e salários aos trabalhadores. O segmento é farto em bibliografias que retratam a criatividade nos meios disponíveis para a obtenção de resultados. Dentre as estratégias utilizadas, podemos citar a mudança dos processos de produção de acordo com as exigências do mercado; introdução de novas tecnologias e mudanças no perfil dos contratados, com opção por indivíduos que possuam “múltiplas competências” e facilidade de adaptação a mudanças. De outro lado, encontra-se o trabalhador, sobre quem incidem todas as transformações idealizadas pelo brilhantismo das mentes dos gestores empresariais.

Diante de tal quadro, emergiu a inquietação e o interesse de melhor compreender questões postas, tais como: Quais as alterações legais, promovidas a partir da década de 1990, basearam-se no discurso que prega a flexibilização do direito do trabalho? Quais as consequências para o mundo do trabalho na adoção gradativa de um modelo pautado pela desregulamentação dos direitos trabalhistas e sociais?

Para enfrentar os desafios inerentes ao esforço de realização da presente dissertação, optamos pela pesquisa qualitativa com uma abordagem teórico-metodológica na perspectiva da sociologia histórica e jurídica. A fim de fomentar o diálogo entre a teoria e a *práxis*, realizamos um estudo de caso acerca das relações de trabalho em uma empresa situada na região da grande Florianópolis, valorizando uma análise articulada dos diferentes aspectos estruturais através dos quais o indivíduo está inserido ao mesmo tempo como parte integrante e integrada do contexto social. Diante da centralidade do mundo do trabalho e, por via de consequência, do objeto de que se vale o Estado, especialmente a justiça do trabalho, os dados obtidos nos processos analisados e mediante as entrevistas realizadas com os diferentes sujeitos representam a experiência vivenciada pelos mesmos em um dado contexto histórico, que neste trabalho não possui a pretensão

de esgotar o assunto ou apresentar confirmações de ordem positiva sobre os problemas aqui abordados.

Tampouco significa que vamos incorrer em relativismo estéril. Defendemos que o trabalho é uma categoria central para a vida em sociedade. Logo, sendo a legislação trabalhista e o direito do trabalho o núcleo de proteção aos direitos trabalhistas e sociais, seu desmonte atende aos interesses do capital em detrimento dos trabalhadores. Entendemos igualmente que o capital, encontrando resistências no caráter de proteção ao trabalhador que norteia a justiça do trabalho e o direito do trabalho, exerce pressões sobre o poder legislativo, o qual vem promovendo alterações de modo a precarizar as relações de trabalho. Essas são as hipóteses que buscamos demonstrar no presente trabalho de tal forma que possamos promover o diálogo entre a teoria e a *práxis*, pois: “o diálogo entre hipótese e evidência é a base do conhecimento histórico.” (MORAES e MÜLLER, 2003, p. 9).

Afinal, tanto a escolha do tema quanto a do referencial teórico adotado foram efetuadas a partir de valores forjados nas experiências do pesquisador. Muito mais do que um simples apanhado de histórias esparsas, os relatos que apresentaremos no capítulo 4 mostraram-se fundamentais na opção pelo estudo de caso.

Pude vivenciar, a partir das experiências colhidas em contato com os trabalhadores, cujas narrativas demonstraram a existência de um universo cultural próprio de um grupo de indivíduos que comungam determinados valores construídos no cotidiano de suas relações, depoimentos representativos na medida em que se constituem em “uma soma unitária do comportamento humano, cada aspecto do qual se relaciona com outros de determinadas maneiras, tal como os atores individuais se relacionam de certas maneiras (pelo mercado, pelas relações de poder e subordinação etc). (MÜLLER, 2004, p. 4).

O conhecimento histórico nem se pretende atender a confirmações definitivas acerca da totalidade. O que se busca é fomentar o diálogo entre a teoria que sustenta a centralidade do mundo do trabalho e a *práxis* com base nas relações concretas de trabalho em cotejo com a adoção de medidas de flexibilização dos direitos trabalhistas. Essas, fomentadas pelo discurso que defende o desmonte da legislação de proteção ao trabalho, sem perder de vista o objeto do conhecimento histórico.

Para a realização das entrevistas com os trabalhadores “terceirizados”, nossa opção recaiu sobre a modalidade de entrevista centrada, a qual, de acordo com M. Thiollent: “(...) dentro de hipóteses de certos temas, o entrevistador deixa o entrevistado descrever livremente a sua experiência pessoal a respeito do assunto investigado” (...). (THIOLLENT, 1986, p. 74). Para o autor, há ainda outras vantagens na opção por essa modalidade de entrevista, pois ela nos proporciona “(...) explorar o universo cultural próprio de certos indivíduos em referência às capacidades de verbalização específica do grupo ao qual pertencem, sem comparação com outros grupos.” (THIOLLENT, 1986, p. 77). Comentando acerca do método de entrevista centrada/não diretiva, aduziu o autor:

O indivíduo é considerado portador de cultura (ou sub-cultura) que a entrevista não diretiva pode explorar a partir das verbalizações, inclusive as de conteúdo afetivo. Nelas são procurados sintomas dos modelos culturais que se manifestam na vivência dos indivíduos ou grupos considerados. Os modelos culturais são progressivamente evidenciados (...).” (THIOLLENT, 1986, p. 09).

Com amparo nestas bases metodológicas e sem perder o foco na investigação sobre as condições de trabalho dos trabalhadores contratados de forma precária, buscamos preservar a identidade dos sujeitos entrevistados, personagens que serão apresentados nessa trama apenas pelo primeiro nome (sempre fictício). Esse cuidado se justifica a fim de evitarmos a exposição do nome de um trabalhador que denunciou as péssimas condições de trabalho na empresa como a multinacional analisada, ao buscar na justiça do trabalho a obtenção dos seus direitos sonegados. Afinal, a divulgação dos nomes, além de não trazer nenhum benefício para a pesquisa, poderia acarretar problemas para os entrevistados na medida em que estes buscam emprego em outras empresas, dificultando a sua reinserção no mercado de trabalho. Essas histórias reais evidenciam um dado momento histórico de transformação das relações de trabalho, por certo incompleto e imperfeito, mas que nos ajuda a compreender esse processo, pois:

O objeto do conhecimento histórico é a história “real”, cujas evidências devem ser necessariamente incompletas e imperfeitas. Supor que um “presente” por se transformar em “passado”, modifica com isto o seu status ontológico, é compreender mal tanto o passado como o presente. A realidade palpável de nosso próprio presente (transitório) não pode de maneira alguma ser modificada porque está desde já, tornando-se o passado, para a posteridade. Na verdade, a posteridade não pode interrogá-lo da maneira pela qual o fizemos; sem dúvida, nós, experimentando o momento presente e sendo atores nesse nosso presente, só sobrevivemos na forma de certas evidências de nossos atos ou pensamentos. (MÜLLER, 2004, p. 04).

A descrição do campo de investigação e os dados sobre a cidade e população de Palhoça/SC foram mantidas no corpo da pesquisa. Entendemos que a leitura da narrativa em conjunto com o referencial teórico, além da fala dos entrevistados e os dados obtidos nos processos, facilitou a compreensão do leitor.

Sem pretensões ilusórias quanto à neutralidade, entendemos que é possível desenvolver uma pesquisa de caráter reflexivo que não abra mão de rigorosos critérios de objetividade. O presente trabalho não se constitui uma pesquisa quantitativa, embora apresente alguns dados dessa natureza. Seu compromisso é com uma pesquisa de base qualitativa do universo abordado, na qual os sujeitos possuem experiências vivenciadas no cotidiano das relações sociais. Ao realizarmos uma pesquisa sobre bases reais, filiamo-nos aos pressupostos de Marx e Engels que destacam na Ideologia Alemã:

Os pressupostos dos quais partimos não são arbitrários nem dogmas. São bases reais das quais não é possível abstração a não ser na imaginação. Esses pressupostos são os indivíduos reais, sua ação e suas condições materiais de vida, tanto aquelas que eles já encontraram elaboradas quanto aquelas que são o resultado de sua própria ação. Esses pressupostos são, pois, verificáveis empiricamente. (MARX e ENGELS, 2006, p. 44).

Tendo em vista essa perspectiva, e sem descuidar do referencial teórico adotado, optamos por um modelo de trabalho de campo, no qual a realização de entrevistas é pertinente para ter acesso aos valores e representações dos diversos agentes envolvidos no complexo mundo do trabalho. Nas entrevistas, optamos por ouvir apenas os trabalhadores, sujeitos diretos das relações de trabalho, mas que

raramente dispõem de meios para se manifestarem. A posição dos Sindicatos⁴, membros do Ministério Público e Juízes do Trabalho é analisada por meio da sua manifestação nos autos processuais. Nosso procedimento pautou-se antes por uma necessidade do que por opção. Ocorre que dois sindicatos disputam na justiça o direito de representação de um grupo de trabalhadores e, em razão disso, temendo que suas declarações possam prejudicar a decisão judicial sobre quem possui legitimidade de representação, nenhum dos representantes sindicais aceitou manifestar-se sobre as condições de trabalho na empresa analisada.

Procuramos, então, ouvir o Ministério Público que muito gentilmente nos forneceu cópia da denúncia com todos os detalhes sobre as condições de trabalho na empresa. Entretanto, alegando inexistirem outros fatos além dos constantes nos autos, não aceitou conceder-nos uma entrevista específica sobre o caso. Mas, por meio do seu procurador geral, este manifestou-se sobre as funções exercidas pela instituição e como o Ministério Público do Trabalho vê o processo de flexibilização dos direitos trabalhistas. Na Justiça do Trabalho, a juíza responsável pelo julgamento do processo envolvendo os trabalhadores alegou não poder se manifestar sobre a ação específica, por essa ainda encontrar-se pendente de julgamento. Aceitou, contudo, manifestar-se genericamente acerca do tema abordado. Ambos os depoimentos encontram-se aqui contemplados.

A partir das entrevistas semi-estruturadas, buscamos conferir maior relevo à perspectiva do entrevistado do que manter a rigidez de um questionário previamente construído. Significa uma opção, no dizer de Bauer (2002), pela narrativa de trajetórias individuais como representativas de trajetórias coletivas, dado que o discurso do ator não se encontra descolado da realidade que o cerca. Assim agindo, não é nossa pretensão conferir aos relatos o julgamento de verdadeiro ou falso. Mais importante será a compreensão da representação para o entrevistado. As entrevistas não estruturadas foram propostas a partir de eixos de questões, visando evitar o automatismo dos esquemas pergunta-resposta, os quais se mostram limitadores diante da riqueza de detalhes que podem ser colhidos a partir de uma alternativa que confere maior liberdade ao entrevistado.

⁴ Os sindicatos que disputam a representação da classe são: Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de São José/SC e região e Sindicato dos Trabalhadores em limpeza conservação e vigilância de São José e região.

Segundo Gomes (2002), a pesquisa de cunho sociológico com recursos à narrativa visa conferir especial importância às “vozes” dos sujeitos, destacando os detalhes de suas impressões sobre os eventos, reunindo o mundo do micro e do macro, do objetivo e do subjetivo. Destaca a autora que, embora estejamos frente a impressões particulares, é forçoso reconhecer que *“atores individuais não são anteriores ao coletivo”*. Importa dizer que tais relatos não se limitam a demonstrar o destino individual do entrevistado, sendo representativos de um contexto, de valores sociais compartilhados. São testemunhos de protagonistas da história coletivamente construída, que parte das impressões dos entrevistados e completa-se com a participação do pesquisador que dedica a ela uma análise e interpretação a partir do referencial teórico adotado e de seus valores cultivados pela experiência de vida. Nesse sentido, a intervenção se dá para fins de limitar as fontes colhidas ao interesse visado pelo pesquisador, conforme indicações de Ângela Gomes (1988) sobre o tema.

Para tanto, esta dissertação foi organizada em quatro capítulos. No primeiro capítulo apresentamos uma contextualização histórica acerca das transformações ocorridas no mundo do trabalho, com vistas a uma melhor compreensão das questões apresentadas nos capítulos seguintes.

No capítulo dois, apresentamos os fundamentos da centralidade do mundo do trabalho à luz da ontologia de Georg Lukács. Salientamos que as diferentes obras do autor consultadas apresentam variações na grafia de seu nome. Optamos por manter nas citações a grafia trazida na obra, com a devida referência.

No capítulo três, analisamos o mundo do trabalho pós 1990, com suas mudanças e permanências, fomentando o debate com autores nacionais que estudam tais transformações, tais como: Ricardo Antunes, Graça Druck, Tânia Franco, José Boaventura e outros. Ainda no capítulo três, analisamos conjuntamente o papel intervencionista do Estado e as transformações na legislação que tutela as relações de trabalho, bem como as motivações que desencadearam tais mudanças. O diálogo entre o empírico e o teórico foi realizado de forma constante, privilegiando uma abordagem marxiana. Nesse sentido, em especial abordaremos Lukács acerca do trabalho como intercâmbio entre homem-natureza. Este intercâmbio constitui uma categoria central da sociabilidade, retomando a tese de Marx sobre o “mundo dos homens”. Com efeito, abordamos a discussão acerca das três esferas ontológicas, a

saber: a inorgânica; a orgânica; e a social, a partir das quais Lukács apresenta a centralidade do mundo do trabalho.

No quarto capítulo, apresentamos um estudo de caso. Nele, abordamos as narrativas sobre as condições de trabalho em uma empresa situada na grande Florianópolis, com base nos relatos dos trabalhadores. Buscamos, em especial, compreender os discursos destes, seus valores e as estratégias de que se valeram no cotidiano de relações de trabalho marcadas por um ambiente hostil e de exploração. Analisamos os abusos realizados pela empresa, a qual sustenta um discurso de modernidade e respeito aos valores éticos, mas que não se sustentam diante das práticas adotadas nas relações com seus empregados. Questionamos os limites do discurso flexibilizador e lançamos um olhar sociológico sobre o contexto no qual se dão as transformações e resistências na organização e tutela das relações laborais. As histórias de vida dos entrevistados são descritas em forma de narrativas, sem se abrir mão do cotejo com o referencial teórico que fomenta a presente investigação. Na última parte do capítulo 4, apresentamos a análise formulada a partir do conteúdo coletado, com especial destaque para as categorias trabalho, flexibilização e precarização.

Ainda no capítulo 4, nos preocupamos em demonstrar que a adoção de medidas de flexibilização no tocante à “terceirização de mão de obra” e implantação do “banco de horas” revelou-se contrária aos direitos dos trabalhadores. Tais práticas disseminaram o subemprego e a insegurança quanto à permanência no emprego, a discriminação e a realização de jornadas de trabalho extenuantes. De outro lado, o crescimento e os níveis de lucratividade atingidos pela empresa demonstram, inequivocamente, a dimensão da dívida social para com uma população empobrecida.

Por fim, no capítulo 5, apresento as considerações finais a respeito das conclusões que a pesquisa possibilitou estabelecer, bem como as limitações enfrentadas durante a sua realização e as possibilidades de avanços a partir da mesma. Tais considerações não devem ser entendidas como definitivas, mas como um indicativo de que futuras investigações sobre essas questões mostram-se pertinentes.

CAPÍTULO 1

FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E SEUS PRECEDENTES HISTÓRICOS

Inicialmente, cumpre-nos discutir o significado do fenômeno que conhecemos por “flexibilização”. De acordo com o dicionário Houaiss, flexibilizar significa tornar algo menos rígido. No campo da sociologia jurídica, voltada ao mundo do trabalho, Reinaldo Pereira e Silva afirma que esse processo “diz respeito a uma qualidade constante de certo direito, atributo de adaptabilidade ao meio em que tende a incidir, a um pressuposto de adaptação do direito, algo relativo a uma qualidade ainda a ser alcançada por ele” (SILVA, 2007, p. 14).

Já para Mário Sérgio Salerno, em seus estudos sobre o conceito de flexibilidade aplicada ao trabalho, esta é definida como: “a habilidade de um sistema para assumir ou transitar entre diversos estados sem deterioração significativa, presente ou futura, de custos quantidade e tempos” (SALERNO, 1995, p. 14). Em seu texto “Flexibilidade e organização produtiva”, Salerno analisa diferentes espécies e dimensões da flexibilização, tal como a “social extra-empresa”, a qual considera a mais perigosa para a sociedade como um todo, por estar voltada para minar as bases da legislação e da regulamentação social sindical.

Trata-se de um conceito que permite diferentes interpretações, desde a elasticidade das leis para permitir sua adaptação às conjunturas do mercado, até a desregulamentação que visa a preponderância da negociação sobre a lei. Esse é o caminho escolhido pelas principais propostas que promoveram alterações na legislação de proteção ao trabalho, possibilitando que direitos garantidos aos trabalhadores possam ser negociados no âmbito empresarial ou mesmo suprimidos. Inserida no receituário neoliberal, visa claramente a obtenção da redução de custos operacionais e apresenta-se como um conjunto de medidas seguro para o combate ao desemprego.

Outra questão, para além do sentido gramatical do termo que encerra em si um conjunto de valores, diz respeito a sua utilização como contraponto a valores que lhe são opostos. Vale dizer: somente há algum sentido falarmos em flexibilização na medida em que seus defensores a colocam em confronto com uma realidade que entendem inflexível, rígida. Daí que o objetivo buscado pelos defensores das medidas flexibilizatórias é ou abolir a legislação trabalhista atual ou torná-la menos protetiva, permitindo que o negociado entre as partes prevaleça sobre as normas. O poder normativo do Estado, ao mesmo tempo em que impõe limites às ações do capital, é visto como um obstáculo ao dinamismo alcançado pela economia global.

Nesse aspecto, a atualidade do mundo social tem demonstrado que enormes transformações vem se abatendo sobre a organização do trabalho e a vida econômica. Carreiras que costumavam estar associadas à segurança ontológica e à alteridade dos indivíduos dissolvem-se em meio a um turbilhão de fusões, incorporações e toda a sorte de ampliação crescente de tecnologias, fatores que colocam em risco valores arraigados em nossa sociedade, transformando indivíduos, famílias e a vida social. Assim, a centralidade do trabalho pode ser percebida não apenas por este ocupar um espaço maior da vida do que qualquer outra atividade. Mais do que o tempo despendido nas mais diversas atividades, o trabalho está relacionado à produção e reprodução da social. Assim o define Marx:

O trabalho, enquanto formador de valores de uso, enquanto trabalho útil, é uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade; é uma necessidade natural eterna, que tem a função de mediatizar o intercâmbio orgânico entre homem e natureza, ou seja, a vida dos homens (MARX, 2008, p. 92).

Não menos importante é o caráter finalístico e transformador do trabalho desencadeado a partir da interação do homem com os objetos da natureza. No cerne do conceito de *Kultur* encontramos todas as atividades do homem a partir das quais, seja na natureza, sociedade ou em si mesmo, aquele supera os pressupostos naturais de sua origem. Esta a razão pela qual é possível falar sobre a existência de uma cultura do trabalho ou do comportamento humano, etc. O processo de transformação dos objetos em coisas úteis somente é possível através da ação orientada a obtenção de um resultado desejado, para o qual é necessário um certo

tipo de conhecimento aplicado. Essa teleologia do trabalho pode ser definida como um processo:

No fim do processo de trabalho, surge um resultado que já estava inicialmente presente na idéia do trabalhador, que, portanto já estava idealmente presente. Ele não realiza apenas uma modificação formal do elemento natural; realiza nesse elemento natural, ao mesmo tempo, a própria finalidade, por ele bem conhecida, finalidade que determina enquanto lei o modo da sua atuação e à qual ele tem de subordinar a sua vontade (MARX, 2008, p. 140).

Embora comumente associado a atividades maçantes em contraposição ao ócio, a simples perspectiva de perda de um emprego⁵, espécie mais associado à segurança dentro do gênero trabalho, possui potencial para atingir diretamente a auto-estima do indivíduo, assim como a todos os membros do núcleo familiar que vivem sob a dependência econômica daquele. Para Giddens:

Nas sociedades modernas, ter um emprego é importante para manter a autoestima. Mesmo nos lugares em que as condições de trabalho são relativamente desagradáveis, e as tarefas monótonas, o trabalho tende a representar um elemento estruturador na composição psicológica das pessoas e no ciclo de suas atividades diárias. (GIDDENS, 2005, p. 306).

Entretanto, existem diversas formas de trabalho com elevada relevância social, tais como: o trabalho voluntário, quando realizado por convicções de ordem moral e/ou filosófica; o trabalho doméstico normalmente exercido pela mulher no lar em benefício do núcleo familiar, além do trabalho desempenhado na chamada informalidade, um tipo de trabalho que cresce a cada dia diante da retração do trabalho formal. Apesar disso, essa pesquisa restringiu-se a estudar o trabalho formal remunerado, oriundo de uma relação de emprego, entendida como aquela na qual encontram-se presentes os requisitos de um trabalho subordinado a um empregador, realizado em caráter não eventual e mediante o pagamento de salário. Isso porque o Estado, por meio da legislação trabalhista, assegura a esse tipo de

⁵ Embora todo empregado seja um trabalhador a recíproca não é verdadeira. O trabalhador empregado possui carteira de trabalho anotada por um empregador e direitos previstos na CLT (salário mínimo; férias; 13º salário; FGTS e outros). Já o trabalhador não empregado não possui tais direitos, desenvolvendo suas atividades autonomamente por sua conta e risco. Vale dizer: os direitos previstos nas normas trabalhistas são aplicáveis somente àqueles que preenchem os requisitos previstos no artigo 3º da CLT: continuidade na prestação dos serviços; subordinação hierárquica ao empregador e caráter oneroso dessa prestação. A estes o Estado oferece a tutela legal.

relação laboral a proteção normativa do trabalhador contra abusos por parte do capital que explora a atividade econômica.

Passados mais de duzentos anos do início de sua dominância no contexto socioeconômico capitalista ocidental, pode-se afirmar que a relação empregatícia tornou-se a mais importante relação de trabalho existente, quer sob a ótica econômico-social, quer sob a ótica jurídica. No primeiro plano, face à generalização disseminada no mercado de trabalho, demarcou-se uma tendência expansionista que tendeu a submeter as suas regras para a vasta maioria de utilização da força de trabalho na sociedade contemporânea. No segundo plano, fomentou a construção de um universo orgânico sistematizado de regras, princípios e institutos jurídico-sociais próprios a ponto de merecer ramos específicos do conhecimento em sua área. Assim, por parte das ciências jurídicas, têm-se: o direito do trabalho. Na sociologia, a sociologia do trabalho.

Entendemos, desse modo, que a análise sobre as transformações no mundo do trabalho requer uma discussão sobre o fenômeno da flexibilização que avança no Brasil com *status* legal que ganha corpo através das principais alterações na legislação trabalhista, exigindo o diálogo sistemático da teoria com a prática. Esta, embora ainda não tenha perdido o seu caráter protetivo⁶ das relações de trabalho, atravessa um processo contínuo de transformações de medidas que visam obter uma maior flexibilização das relações de emprego, causando modificações cujas conseqüências apresentam-se ainda carentes de compreensão.

Essas mudanças foram verificadas entre a fase pretérita do capitalismo, que teve início com a revolução industrial, na qual um forte ritmo e intensidade de trabalho encontrava-se disponível para homens e mulheres. Tal quadro já não ocorre com a mesma intensidade no capitalismo ocidental, face aos avanços da mecanização e do deslocamento dos pólos fabris para países que possuem força de trabalho sobrando sub-remunerada e menos proteções legais. Por outro lado, a fase industrial vivenciada no século XX apresentava um grau de estabilidade nas relações de trabalho maior do que a atual. Entretanto, atualmente, essa estabilidade se encontra em crise, considerando-se que existe menos trabalho formal disponível,

⁶ Princípio Protetivo: informa este princípio que o direito do trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (DELGADO, 2008, p. 197).

o que explica a crescente precarização do trabalho em escala global, ampliando o desemprego estrutural.

Nesse quadro desalentador, não faltam vozes que apregoam o fim do trabalho (MURRAY, 1983; SABEL e PIORE, 1984; ANNUNZIATO, 1989; CLARKE, 1991; GOUNET, 1991). Longe de concordarmos com tais teses, é preciso compreender que a complexificação dos elementos que permeiam o mundo do trabalho nos desafia a conhecer suas novas formas, seu caráter multifacetado em conformação com as grandes transformações no seio do mundo do capital e nas relações de produção nas últimas décadas. Para além dos agentes clássicos da análise sociológica, compostos pelo operariado industrial, o qual encontra-se em processo de retração, passando pelos assalariados do setor de serviços, é preciso compreender como se tornou possível, sob a aceitação da lei, a formação de um contingente, que não cessa de crescer, de trabalhadores terceirizados, subcontratados e temporários.

Na década de 1980, André Gorz (1982) publicou *Adeus ao Proletariado*, obra na qual expôs uma tendência de redução significativa do operariado industrial nas nações onde o capitalismo se encontrava na sua forma mais avançada. Para o sociólogo francês, o proletariado encontrava-se em processo de extinção, não sem acarretar alterações significativas na teoria e na política decorrentes de novas tecnologias, demandas pelo consumo e formas de organização do trabalho. A obra acarretou grande repercussão, a ponto de não se restringir ao universo político e acadêmico dos países que vivenciavam mais diretamente os fenômenos abordados empiricamente por Gorz.

Embora na década de 1980 o Brasil vivenciasse um processo de industrialização tímido quando comparado ao dos países primeiro-mundistas, experimentamos um crescimento significativo da mobilização dos trabalhadores, o que colocava o país no contrafluxo dos acontecimentos provenientes do cenário europeu. Apesar das diferenças entre a conjuntura brasileira e a européia, *Adeus ao Proletariado* não poderia ser ignorado, pois suas teses abalavam sensivelmente o século da centralidade do trabalho e, por via de consequência, a constantemente associada capacidade transformadora das classes trabalhadoras.

Estava aberto um debate ainda longe de ser encerrado acerca das tendências do mundo do trabalho. Afinal, se levamos as teses de Gorz (1982) às últimas

conseqüências, o cenário futuro seria o do desaparecimento da classe que vive do trabalho. Nesse cenário, a categoria trabalho perderia seu status de centralidade, posto que o trabalho não mais se prestaria ao papel de elemento estruturante da sociabilidade humana. Estariam ainda irremediavelmente encerrados os debates sobre o caráter revolucionário da classe trabalhadora, além de justificadas alterações nos estatutos legais excessivamente protecionistas, inaplicáveis para um mundo do trabalho que deixara para trás a realidade que a velha ordem legal buscava proteger.

No Brasil, do ponto de vista quantitativo, é certo que o mercado de trabalho incorporou um significativo contingente populacional nos últimos anos, resultando em aumento do volume de pessoas ocupadas, seja como trabalhadores formais ou informais. No trabalho formal, passada a crise da primeira metade dos anos 90, na qual foi eliminado um expressivo número de vagas, em especial na indústria de transformação, o quadro tendencial reverteu-se a partir de 1999, elevando-se para cerca de 2,0 milhões de novos trabalhadores nesse setor entre o final daquele ano e início de 2002, de acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

Não obstante, especialmente nas regiões metropolitanas, vimos avançar a informalidade. Esta cresceu acentuadamente em razão das novas formas de organização do trabalho e da produção que se tornaram possíveis a partir de mudanças nas relações trabalhistas, e não apenas como uma conseqüência do desemprego formal. Este fenômeno, conhecido como “precarização”, torna cristalina a necessidade de promover a salvaguarda dos direitos sociais e trabalhistas, ameaçados pelo avanço de medidas desregulamentadoras e flexibilizadoras que tem se mostrado incapazes de diminuir a desigualdade de oportunidades de empregos em nosso país. Mas que modelo está em crise?

Para respondermos à presente indagação é necessário abordarmos os precedentes históricos que envolvem as relações entre capital e trabalho em uma sociedade dividida em classes, sem descuidar que, “no espírito do marxismo, a divisão da sociedade em classes deve ser determinada segundo a posição no processo de produção.” (LUKÁCS, 2003, p. 133).

Na Antiguidade desprezava-se o trabalho, sobretudo aquele decorrente de esforços físicos. Na Grécia clássica, por exemplo, as atividades físicas executadas

pelos homens livres limitavam-se à guerra e aos esportes. Dentre as atividades de maior respeitabilidade destaca-se a dedicação à política e à filosofia. O cidadão grego cultivava o ócio em oposição às atividades produtivas e repetitivas, consideradas menores e humilhantes, estas destinadas aos não cidadãos (estrangeiros, escravos e mulheres).

Na tradição judaico-cristã, o trabalho era visto como um labutar penoso, ao qual os seres humanos estavam condenados a praticar em virtude da expiação do pecado original, pois, “por haverem perdido a inocência original do paraíso, Adão é condenado a ganhar o seu pão com o suor de seu rosto, assim como Eva é condenada às dores do parto ...” (ALBORNOZ, 1986, p. 51). Daí ser comum ao catolicismo a associação do trabalho à realização de tarefas penosas como forma de penitência. A ascese “fuga do profano na busca pelo sagrado” era alcançada pela oração e contemplação, ambas dependentes de um estado de repouso corporal.

Esse quadro começa a modificar-se a partir da reforma protestante no século XVI. Lutero não nega que o trabalho é uma condenação divina à fraqueza dos homens constatada no pecado original. Entretanto, rompe com a idéia de constituir o trabalho atividade aviltante. A retidão no desempenho de um ofício é apresentada como uma forma de servir a Deus. Para Calvino, idealizador da teoria da predestinação, ao nascerem, os homens já se encontravam predestinados ou não à salvação, sendo essa fruto da vontade divina. Esse ethos da “religião dos escolhidos” passa a ser associado e exteriorizado a partir do êxito material, obtido pelo trabalho árduo e hábitos de vida frugais, além da oração. Uma análise sobre o ascetismo religioso de cunho protestante, especialmente calvinista, e os valores do capitalismo é realizada por Max Weber em sua obra “A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo”⁷, o que extrapola os objetivos dessa pesquisa.

Por outro lado, durante a renascença e o iluminismo, afloraram os ideais de liberdade, igualdade e individualismo que moldaram os valores burgueses, atribuindo um novo sentido ao trabalho. O que estava antes associado ao sofrimento, a partir daí passou a ser compreendido como o único meio através do qual pode ser alcançado o sucesso individual e, como consequência, o desenvolvimento da sociedade como um todo, visto como a soma dos sucessos individuais.

⁷ WEBER, Marx. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2003.

Para que possamos reconhecer as relações de produção como capitalistas, faz-se necessário a subsunção do trabalho ao capital. Ela ocorre por meio da sujeição da força de trabalho ao capital pela intervenção da classe capitalista, em ascensão, nos modos de produção anteriores, a qual promove a destruição das barreiras legais, culturais e políticas que mantinham o camponês e/ou o artesão vinculados ao estágio pré-capitalista.

Nesse período, a produção industrial de bens de consumo “(...) era realizada na casa do próprio camponês, qualquer que fosse seu gênero. A família precisava de móveis? Não se recorria ao carpinteiro para fazê-los, nem eram comprados numa loja da rua do Comércio. Nada disso. A própria família do camponês derrubava a madeira, limpava-a, trabalhava-a até ter os móveis de que necessitava. Precisavam de roupa? Os membros da família tosquiavam, fiavam, teciam e costuravam – eles mesmos. A indústria se fazia em casa e o propósito da produção era simplesmente o de satisfazer às necessidades domésticas. Entre os servos domésticos do senhor, havia os que se ocupavam apenas dessa tarefa, enquanto os outros se ocupavam no campo. Nas casas eclesiásticas também havia artesãos que se especializavam numa arte e com isso se tornavam bastante hábeis em suas tarefas de tecer ou de trabalhar na madeira ou no ferro. Mas isso nada tinha de indústria comercial que estabelece um mercado – era simplesmente um serviço para atender às necessidades de casa. O mercado tinha que crescer, antes que os artesãos como tal, pudessem existir em suas profissões isoladas.” (HUBERMAN, 1986, p. 53).

Nesse processo, o camponês e o artesão são transformados em cidadãos livres dos vínculos legais e de compromisso de ordem personalista, historicamente criados, que os mantinham presos ao tipo de vida e os modos de produção próprios ao mundo feudal.

Paulatinamente, os trabalhadores vêm-se livres para irem ao mercado e oferecerem à venda, não uma mercadoria na qual seu trabalho encontre-se materializado, mas sua própria força de trabalho como mercadoria. Pela subsunção formal do trabalho ao capital, as relações são reduzidas a simples relação de compra e venda entre os proprietários do monopólio da riqueza material, a classe dos capitalistas, de um lado, e, por outro, os possuidores da força de trabalho que constitui a classe trabalhadora.

Enquanto no feudalismo as relações encontravam-se baseadas nos costumes, a complexidade do regime capitalista exigia o estabelecimento de regras

e normas de conduta formalmente estabelecidas, o que levou ao resgate das bases do direito romano adaptadas à regulação dos direitos e condutas desejadas pela nova ordem. Nesse sentido,

A ordem jurídica feudal era de formação consuetudinária. Isto significa a ausência de fonte formal do Direito, ao contrário do que ocorria em Roma, onde o Estado burocratizado e centralizado impunha normatização geral e abstrata, válida para todos os que estivessem submetidos ao seu regime jurídico. O Direito Feudal europeu ocidental era Direito costumeiro, constituído no dia-a-dia, no face-a-face das classes sociais. Não havia leis no sentido de norma posta pelo Estado, poder central, legislador único, constitucional. (BUSNELLO, 2003, p. 28).

Todavia, com os avanços do capital comercial, a lógica da competição, destinada à ampliação do mercado consumidor, começa a promover a desagregação da estrutura organizacional e produtiva própria dos artesãos. Embora num primeiro momento os trabalhadores continuassem organizados corporativamente, realizando o trabalho por completo, ocorre que a quantidade e qualidade da produção passavam a ser determinadas pelos desígnios do comerciante que fornece a matéria prima. Nesse momento, o modo como os trabalhadores executam o trabalho ainda é integralmente de sua responsabilidade, havendo vinculação ao comerciante no tocante ao resultado a produzir. Mas, no curso desse processo, ocorre que o capital comercial promove mudanças radicais na estrutura organizacional do processo de trabalho a fim de ampliar a capacidade de produção de mercadorias. Para tanto, lutou contra as corporações e seu monopólio de produção e venda dos produtos, derrubando as restrições relativas a salário e número de aprendizes.

De acordo com Léo Huberman (1986 p. 111), uma das formas de o capital romper com a ordem das corporações, contornando seus regulamentos, era instalar sua organização produtiva fora dos limites da jurisdição da corporação, locais onde, sem regulamentação, o trabalho podia ser executado da forma como melhor conviesse aos interesses do capital. Como se vê, mantém-se essa prática tão usual em nossos dias por meio das corporações que instalam seus centros de operações em locais cujas vantagens fiscais, normas de organização do trabalho e custo da força de trabalho remontam aos primórdios do capitalismo.

Sob essas novas bases organizacionais, inaugura-se uma nova dinâmica das relações de trabalho e produção, agora subordinadas ao capital, dado que o trabalhador encontra-se expropriado das condições objetivas (meios de produção) além das subjetivas (meios de subsistência), ambas monopolizadas pelo adquirente de sua força de trabalho.

No início do atual modo de produção, os primeiros capitalistas foram aqueles que contavam com dinheiro suficiente para adquirir matéria prima e instrumentos de produção, que depois eram distribuídos aos trabalhadores que não possuíam nenhum meio de produção, e que executavam os trabalhos encomendados realizados nos domicílios, característica sobretudo das primeiras etapas da produção têxtil. Um salto no desenvolvimento das forças produtivas aconteceu quando foi possível reunir sob o mesmo teto os meios de trabalho e os trabalhadores. (COGGIOLA, 1998, p. 25).

Nesse estágio da manufatura, a complexidade das operações se desdobra na divisão do trabalho, através da qual as atividades inerentes ao ofício são decompostas em operações parciais, reorganizáveis e interdependentes. Isso acelera a intensidade do trabalho, mas acaba por transformar o artesão (agente de todas as etapas do processo de produção) em operário, cuja participação é reduzida a uma parte do processo⁸.

Como corolário da especialização desencadeada pela divisão do trabalho, os trabalhadores são apartados dos meios de produção, o que redundou no empobrecimento da força produtiva individual. Isso criou novas condições facilitadoras da dominação do capital sobre o trabalho, dentre as quais a existência dos locais de trabalho desvinculados das residências e com lógica e disciplinas próprias.

Os primeiros regulamentos manufatureiros dizem mais respeito aos costumes e hábitos disciplinares necessários ao novo modo de produção (beber e cantar durante o trabalho, relaxar arbitrariamente o ritmo de trabalho, descansar naturalmente, interferir na qualidade do produto e outros resquícios do modo antigo). [...] Ao reunir todos os trabalhadores em uma mesma fábrica o empresário-comerciante obtem grande economia pelo fato de suprimir gastos com transporte. Pode, além disso, vigiar com maior comodidade o trabalho dos encarregados e introduzir os primeiros regulamentos de uma certa disciplina. (BUSNELLO, 2003, p. 36).

⁸ “Por exemplo: na cooperação, cada fabricante de alfinetes produzia um alfinete; na manufatura, a operação de produzi-lo se divide em várias fases como cortar o arame, endireita-lo, afia-lo, colocar-lhe a cabeça, etc., cada uma das quais é executada por um operário diferente.” (COGGIOLA, 1998, p. 26).

A Revolução Industrial, impulsionada pelo algodão e pelo setor têxtil, ficou marcada pela transição da manufatura para a maquinofatura, a qual representou uma revolução na forma de organização do trabalho e da vida em sociedade.

Quem fala da Revolução Industrial fala do algodão. Quando pensamos nela, vemos, tal como os estrangeiros que visitavam a Inglaterra, a nova e revolucionária cidade de Manchester, cuja população decuplicou entre 1760 e 1830 (de 17.000 para 180.000 habitantes), onde observamos centenas de fábricas com cinco ou seis pavimentos, cada qual com uma chaminé colossal a seu lado, exalando vapor negro do carvão; a cidade que proverbialmente pensava hoje o que a Inglaterra iria pensar amanhã, e que deu seu nome à escola de Economia Política Liberal que dominou o mundo (HOBSEBAWM, 2000, p. 53).

Os resultados do desenvolvimento da indústria têxtil na Inglaterra tornam possível compreender porque ela fomentou o processo de industrialização em outros setores, dado que a produção têxtil impulsionou uma vertiginosa urbanização. E, com ela, o implemento da construção civil e o crescimento da demanda pelo consumo de carvão doméstico, o que levou à expansão da indústria carbonífera e do mercado de máquinas a vapor, condições que proporcionaram o surgimento da indústria mecânica.

Entretanto, as condições de trabalho impostas aos trabalhadores eram profundamente desgastantes. Quando em 1792, teve início a utilização de gás de carvão para iluminação artificial, foi eliminada a tradição de não se trabalhar após o pôr do sol. Ao regime cada vez mais prolongado de jornadas de trabalho, que comumente atingiam 15 horas diárias ao longo de 6 dias por semana, eram igualmente submetidas mulheres e crianças, ambas percebendo salários menores que os dos homens. Para além da jornada desgastante, os ambientes insalubres e a falta de equipamentos de proteção ocasionavam doenças e acidentes de trabalho.

Além disso, o crescente número de acidentes de trabalho despertou a atenção dos Estados para a criação de estatutos regulamentando a matéria. Em 1871 o Império Alemão estabeleceu normas relativas à responsabilidade dos industriais pelos acidentes de trabalho. Tratava-se de impor uma responsabilidade, ainda que limitada pela comprovação da culpa do empregador, o que tornava difícil a responsabilização dos mesmos perante a justiça em razão das dificuldades para essa comprovação. De toda sorte, abriu o debate sobre os limites da exploração do

trabalho e outros países como foi o que aconteceu com a Grã-Bretanha (1897) e França (1898) que formularam regulamentações semelhantes. (BUSNELLO, 2003).

Tamanha exploração levou a mobilização dos trabalhadores a fim de garantir condições mínimas de trabalho e remuneração, ensejando o fortalecimento dos sindicatos como força política. Embora seja uma conquista apenas do fim do séc. XIX, a liberdade sindical logo foi reconhecida na maioria dos países da Europa ocidental, o que conferiu aos sindicatos legitimidade para promover negociações coletivas. Este foi o primeiro núcleo do nascente direito do trabalho. Paralelamente a esse processo, a crise econômica promovia o questionamento da ordem jurídica liberal. Além disso, a insatisfação social crescente levou à adoção de medidas de regulamentação dos direitos trabalhistas e sociais em muitos países. Um dos primeiros Estados a adotar medidas de bem-estar foi a Alemanha, liderada pelo Chanceler Otto Von Bismarck. No início de 1880, foram instituídas medidas que garantiram um abrangente sistema de seguridade social, através do qual os trabalhadores conquistaram garantias contra acidentes e doenças ocupacionais, além do direito a uma renda na aposentadoria.

Outro marco ocorreu em 1918 com o fim da primeira grande guerra e o estabelecimento da República de Weimar na Alemanha, a qual promulgou uma constituição (1919) fundada nos valores da social democracia, fomentando a adoção de políticas sociais ativas. Já em 1917 a constituição do México, fruto da revolução de 1910, preocupou-se em tutelar extensamente a ordem econômica e social. Ambas foram precursoras de novas constituições promulgadas no ocidente, as quais introduziram normas e princípios sobre economia e intervenção do Estado; estatuto da propriedade dos meios de produção; direitos dos trabalhadores e organizações de classe (sindicatos; associações e conselhos). Não por acaso, essas medidas foram adotadas após a primeira guerra mundial em um contexto no qual a Rússia despontava como um Estado de orientação socialista, modelo a ser seguido pelos demais países. Desse modo, as nações ocidentais trataram de buscar uma alternativa capaz de promover a pacificação social. Esse modelo ficou conhecido como “Estado de bem-estar social”, produto dos conflitos de classe e da conjuntura do cenário da guerra fria.

O Estado deve não só realizar a paz social como, principalmente, garantir a todos os cidadãos um mínimo de bens materiais (e culturais), criando e propiciando as condições para que eles possam obtê-los pelo seu trabalho; não sendo possível, substituindo-se-lhes, prestando ele próprio os meios de efetivação daquele objetivo. Nesta idéia se incluem não só a reparação de situações de crise ou miséria social, mas também os serviços permanentes de assistência social, financiados por contribuições obrigatórias e que garantam para todos os assalariados uma renda permanente, apesar dos acasos, podendo interromper o recebimento de um salário direto (doença, aposentadoria, desemprego) (LIPEIZ, 1988, p. 52).

No Brasil, o capitalismo industrial foi implantado entre o final do século XIX e início do século XX em um contexto em que não havia propriamente força de trabalho livre, tampouco organizada sindicalmente. Múltiplas e complexas eram as relações sociais de produção⁹, as quais englobavam formas autônomas e subordinadas de campesinato e uma incipiente produção artesanal e comercial, em muitos casos derivada do ocaso de um modelo escravista.

De acordo com as primeiras reivindicações apresentadas em 1907, ano em que ocorreu a primeira greve registrada de trabalhadores no Brasil, estima-se que a média da jornada regular de trabalho no início da industrialização brasileira era de 12 horas diárias, prestadas ao longo de seis dias por semana. Portanto, um trabalhador laborava cerca de 3.600 horas ao ano, uma realidade que não divergia em muito daquela verificada durante a primeira revolução industrial na Inglaterra. Frise-se que esta era a jornada regular, sem computar as horas extraordinárias de trabalho, relativamente freqüentes (BUSNELLO, 2003).

Nesse contexto, e considerando a ausência de instrumentos legais capazes de impor limites à exploração do trabalho, as lutas operárias ganham papel de destaque nas primeiras décadas do século XX, negociando-se setorialmente a redução das jornadas para 10 ou 11 horas. Foi no governo Vargas que as mudanças começaram a se efetivar. Com a constituição de 1934, foi regulamentada a jornada de trabalho de 08 horas, totalizando 48 semanais. Na década de 1940 é instituída a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), por meio da qual os trabalhadores urbanos conquistam um estatuto mínimo de direitos.

⁹ Chamaremos relações sociais de produção “às relações que se estabelecem entre proprietários dos meios de produção e os produtores diretos em um processo de produção determinado. Relações que dependem do tipo de relação de propriedade, posse, disposição ou usufruto que estabelecem como um meio de produção” (HARNECKER, 1983, p. 53-54).

Desde o advento da Revolução Industrial, no século XIX, vimos surgir no embate entre o capital e o trabalho normas de proteção e regulamentação dessas relações, com ênfase na defesa dos trabalhadores em posição de hipossuficiência contra os abusos do capital. O que conhecemos por *fordismo* é uma síntese das premissas de Henry Ford que ergueu um império fabricando automóveis. Seu modelo de desenvolvimento econômico foi exaustivamente disseminado pelos países capitalistas avançados, especialmente após a segunda guerra mundial. Ford partia de duas questões centrais: a primeira era a adoção de um “gerenciamento científico”, proposto por F. Taylor, por meio do qual buscava a sistematização através de métodos adequados ao melhor meio de execução de cada tarefa do processo de produção, em que havia clara divisão entre as tarefas e padronização das especializações, e uma intensa mecanização. Já o outro aspecto destacado do *fordismo* diz respeito à valorização dos salários, como recompensa por uma força de trabalho ao mesmo tempo disciplinada e estável, inserida na organização racional da empresa. Da mesma forma, com a generalização dessa prática, o mercado ganharia compradores, um pressuposto necessário para a produção em massa. Tais estratégias funcionavam como um incentivo para a classe operária submeter-se à autoridade gerencial emanada da empresa.

Com o fordismo, tomou forma no mundo capitalista a idéia de uma sociedade na qual todos teriam direito ao trabalho coletivo, dividindo-se os benefícios entre todos, uma sociedade que tornaria possível a democratização do consumo particular em larga escala, levada a cabo através de uma gestão burocrática racional. Era a “sociedade afluyente” que nos apresentava a uma forma de individualismo generalizado sob o controle da propaganda e da regulamentação estatal. Após a segunda grande guerra, o modo de vida americano e a “solução social democrática” tornaram-se hegemônicos no ocidente, em uma fase de grande expansão da produtividade, do investimento e do poder de compra que duraria basicamente até a crise do petróleo em 1973/1974. Com essa crise, os princípios norteadores do *fordismo/taylorismo* mostraram-se menos eficazes para oferecer respostas em um contexto marcado pela internacionalização da economia e por novas tecnologias de informação que dificultavam o exercício do papel regulamentador pelo Estado. Ricardo Antunes assim define o Fordismo:

(...) entendemos o fordismo fundamentalmente como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através das linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro Taylorista e da produção em série Fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. Menos do que um modelo de organização societal, que abrangeria igualmente esferas ampliadas da sociedade, compreendemos o fordismo como um processo de trabalho que, junto com o Taylorismo, predominou na grande indústria capitalista ao longo deste século. (ANTUNES, 2007, p. 25).

Nesse contexto, o arcabouço legal de proteção ao trabalhador foi moldado em uma realidade na qual o *fordismo* e o *taylorismo* forjavam as relações de trabalho e produção sob a lógica do cronômetro e da produção em série. Entretanto, os anos 1980 viram surgir nos países de capitalismo avançado um elevado implemento dos processos de automação, robótica e microeletrônica. Uma vez inseridos nos parques fabris, eles foram responsáveis por profundas alterações nas relações de trabalho e produção do capital. Nos anos 80, a busca por um *pós-fordismo* trouxe à tona a flexibilidade em oposição à regulamentação rigorosa, privilegiando um sistema de especialização por tarefa no lugar da produção em massa.

Trata-se da “especialização flexível” (PIORE e SIBEL, 1984), trazendo dentre as suas consequências práticas um profundo questionamento e oposição aos direitos trabalhistas conquistados sob as bases do sistema *fordista*. Pioneiros na apresentação da tese da “especialização flexível”, Sabel e Piore manifestam com essa expressão uma processualidade capaz de promover profundas alterações nas relações de trabalho e produção. Como experiência concreta é normalmente referida a “Terceira Itália”, com suas novas formas produtivas nas quais se articulam elevado desenvolvimento tecnológico com a flexibilidade de empresas de porte pequeno e médio que praticam uma “desconcentração produtiva”. Com a expansão desse modelo simbiótico, inaugura-se um novo paradigma produtivo que se impõe em prejuízo ao até então dominante, e agora questionado, padrão Fordista de produção.

Atualmente, um dos termos mais pronunciadas no mundo corporativo é “desconcentração industrial”, utilizada para designar novos padrões de gestão de força de trabalho, além dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs); “gestão

participativa” e a obstinação pela “qualidade total”, expressões que se tornaram correntes tanto nos países de capitalismo avançado como nos do terceiro mundo industrializado (ou dos “países emergentes” como preferem os adeptos do neologismo). Tais práticas estão associadas ao fenômeno conhecido por *Toyotismo*. O *Toyotismo* ganha espaço ora impondo-se como um novo sistema de organização do trabalho e reprodução do capital, ora mesclando-se com práticas associadas ao Fordismo em grande parte do mundo capitalista globalizado.

Trata-se de uma lógica global seguida pelo capital, quer acreditemos ou não na verossimilhança dos argumentos dos que pregam a superação da sociedade industrial pela pós-industrial, assim como Ricardo Antunes (2007) em sua crítica à generalização da superação do modelo fordista pela especialização flexível. Para Antunes (2007), a tese original da especialização flexível não é universalmente aplicável, pois traz incoerências entre seus vários elementos e não encontra sustentação empírica ao prever a superação do mercado de massa e aduzir que esse modelo de produção é incapaz de se adequar ao ritmo das mudanças econômicas, assim como a suposta correlação entre novas tecnologias e a escala e as forças sociais da produção. Nesse sentido, Clarck afirma que os princípios do fordismo não são aplicáveis apenas à esfera fabril e tecnológica, podendo esses encontrarem utilização nas demais relações de produção:

(...) assim como as pressões competitivas vindas de novas formas do fordismo, mais desenvolvidas e mais flexíveis, logo forçaram Ford a introduzir os homens de Pinckerton e o Departamento de Serviço, também os especialistas em nichos de mercado já estão sofrendo a pressão de competidores que conseguiram conciliar as economias de escopo com as economias de escala. (ANTUNES apud CLARCK, 2007, p. 27).

Logo, este raciocínio, levado as suas últimas conseqüências, aduz que a crise do fordismo não é algo novo, mas a mais recente manifestação da crise do modelo capitalista. Portanto, acreditar que a produção industrial foi totalmente superada pela era do conhecimento mostra-se despropositado, especialmente quando a realidade brasileira demonstra a convivência lado a lado entre os setores modernos e arcaicos da economia. Uma característica sempre presente no capitalismo é a que lhe permite a convivência dinâmica, de forma simultânea, dos mais sofisticados padrões

tecnológicos com a manutenção de técnicas e métodos antigos. Se isso não fosse verdadeiro, certamente não haveria motivo para a persistência ainda hoje do trabalho em condições análogas a de escravo e ao trabalho infantil, mazelas ainda longe de serem erradicadas em nossa sociedade. Da mesma forma não seria crível imaginar que setores como o da construção civil, das confecções e da indústria alcooleira, em expansão no país, sejam superados por uma “indústria do conhecimento”. Afinal, isto é próprio do modo de produção capitalista, capaz de conviver com antagonismos que não se oponham aos desígnios do mercado, seja esse destinado às massas ou a grupos seletos. Para Ellen Wood:

... ele (o capitalismo) não se caracteriza apenas por uma transformação de poder social, uma nova divisão de trabalho entre o Estado e a propriedade privada ou classe, mas também marca a criação de uma forma nova de coerção, o mercado não apenas como uma esfera de oportunidade, liberdade e escolha, mas como compulsão, necessidade, disciplina social capaz de submeter todas as atividades e relações humanas às suas exigências (WOOD, 2002, p. 216).

Nas fases transitórias de produção encontramos reflexos sobre os direitos dos trabalhadores que se manifestam pela via da desregulamentação e flexibilização das normas de organização e proteção das relações de trabalho. Nesse sentido, sob o intuito de conceder ao capital a liberdade necessária para adequar-se a uma nova fase, questionam-se, atacam-se e põem-se abaixo direitos e conquistas históricas dos trabalhadores. Dentre os pilares que sustentam o discurso segundo o qual há um imperativo econômico que atende às necessidades de o mercado de trabalho se adequar às exigências da competitividade, produtividade, emprego formal e conseqüente combate ao desemprego, encontra-se o discurso que defende a reforma na legislação trabalhista.

Dentro da lógica neoliberal, busca-se obter uma aparente redução da atuação estatal frente ao mercado de trabalho, por meio da desregulamentação. Em substituição ao caráter universalista das leis, apresenta-se a alternativa da negociação direta entre patrões e empregados. Nesse sentido, cumpre-nos analisar a viabilidade e as conseqüências da adoção desse modelo.

1.1 A INTERFERÊNCIA ESTATAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No Brasil, a exemplo de inúmeros outros países, a interferência estatal nas relações de trabalho - pela via impositiva de normas de natureza trabalhista e/ou privada, capazes de conferir direitos aos trabalhadores - sofre a oposição de doutrinas altamente paradoxais. Os ataques proferidos pelos defensores do pensamento neoliberal - tendentes a justificar a diminuição dos efeitos e conteúdos das normas trabalhistas, em especial as fundamentadas no princípio da proteção ao trabalhador - ensejaram relevantes discussões: de um lado, aqueles que pretendem a flexibilização destas leis. Os mais exaltados estão dentre os que defendem o fim da intervenção do Estado sobre quaisquer relações de trabalho, devendo estas restarem circunscritas tão somente aos termos do negociado pelas partes, com ou sem a intervenção sindical. De outro lado, os que não apenas não abrem mão da manutenção de tais normas garantidas pela imposição do poder de coerção do Estado, mas exigem o seu aprimoramento, ampliando a proteção dos trabalhadores contra as investidas do capital.

No cerne da discussão, surgem os conflitos resultantes das relações entre capital e trabalho: o primeiro defendendo o relativo afastamento do Estado; o segundo condenando as ações atinentes a desregulamentação. Ambos defendendo um modelo de organização das relações de trabalho e as formas adequadas para solucionar conflitos dela decorrentes. Posto desta forma, importa considerar não o direito do trabalho como um direito do Estado. Significa, antes, permanecer dotando o Estado dos instrumentos legítimos, tornando-o capaz de intervir nas relações de trabalho¹⁰. Quando nos referimos a necessidade de um arcabouço legal capaz de tutelar as relações trabalhistas o fazemos de forma instrumental e finalística, pois, para Preuss: “O conteúdo dos institutos jurídicos não é jamais de natureza jurídica, mas sempre de natureza política ou econômica” (PREUSS, 1900, p. 370).

Não que o discurso seja novo. Já no século XIX, as vozes defensoras da ordem econômica liberal propunham que o salário e as demais normas dispendo sobre a organização e condições de trabalho fossem objeto da livre negociação

¹⁰ De acordo com José Mello de Freitas: “(...) na realidade brasileira, se estabelecem e se fixam as relações de trabalho/Estado, visto este como titular da produção do direito posto e, ao mesmo tempo, como responsável pela solução dos litígios através da sua sujeição ao poder normativo atribuído à Justiça do Trabalho”. (FREITAS, 2003, p. 56).

entre as partes. Entretanto, como bem destaca Andréia Galvão, o foco do movimento atual não é o sindicalismo, mas o arcabouço legal criado para defender o trabalhador hipossuficiente nas relações com o capital, apontado nestes termos:

(...) o movimento atual apresenta algumas peculiaridades importantes frente ao liberalismo do século XIX. Enquanto este era abertamente anti-sindical, resistindo à negociação coletiva, o neoliberalismo não podia, no final do século XX, ignorar mais de um século de lutas sindicais, tampouco suprimir todas as organizações sindicais existentes. Assim, embora a intermediação do sindicato na contratação dos trabalhadores continue a ser vista como uma intervenção indevida no pretense direito de a empresa determinar unilateralmente as condições de uso de sua força de trabalho, o combate aos sindicatos pelo neoliberalismo é seletivo, não apresenta as mesmas características por toda a parte: governos e organizações patronais buscam destruir os sindicatos mais combativos, mas procuram envolver os sindicatos pelegos, “de resultados”, no processo de desmonte dos direitos trabalhistas, transformando os sindicatos em parceiros do capital. (GALVÃO, 2007, p. 21).

Para além da relativa importância quanto ao papel destinado aos sindicatos, o ataque à legislação trabalhista é levado a cabo em razão da lei representar um empecilho de difícil transposição para o almejado “mercado de trabalho auto-regulável”, atingível, segundo seus defensores, pelo livre jogo das forças atuantes no mercado. O caráter impessoal da legislação trabalhista, somado aos princípios de proteção aos trabalhadores, resulta no estabelecimento de um arcabouço de direitos mínimos assegurados, válidos para todos os trabalhadores. A partir desse mínimo, há categorias que, em virtude das especificidades do trabalho desenvolvido e/ou capacidade de mobilização, conquistaram direitos especiais. É o caso, por exemplo, dos agentes públicos que integram a administração direta ou indireta do Estado mediante vínculo estatutário.

Vale ressaltar que tal prerrogativa não é estendida a todos os que desempenham funções públicas, pois há contratações regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. Aqueles, após o ingresso no serviço público por concurso público e posterior aprovação no estágio probatório (03 anos) adquirem a estabilidade no emprego. Esses são os empregados públicos. Ressalte-se que a constituição de 1988, na redação original do art. 39, impõe o regime jurídico único, entendido esse como o estatutário, o que prevaleceu entre 1988 e 1998. Entretanto,

a Emenda Constitucional nº 19, de 1988, extinguiu a obrigatoriedade do regime jurídico único, restabelecendo a possibilidade de a Administração, em sentido amplo, admitir pessoal pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Na prática, a Emenda Constitucional causou a precarização das relações de trabalho para dentro do serviço público, haja vista que os trabalhadores contratados pelo regime da CLT não gozam de estabilidade.

As normas previstas na CLT são normas de ordem pública. Vale dizer que não se alteram ou suprimem pela vontade das partes. Nesse sentido, ainda que um trabalhador concorde em não perceber férias e/ou horas extraordinárias pelo trabalho desempenhado ao empregador, terá o mesmo direito a reivindicá-las perante a justiça do trabalho. Por possuir essa prerrogativa de norma de ordem pública, a CLT é combatida pelos representantes do capital, não raro sob o argumento de que o Estado comete intromissão indevida em questão de ordem privada. Esse defende um outro modelo de organização do trabalho, pautado por normas de ordem privada, de modo que cada empregador possa estipular em relação ao seu ramo de atividade as condições de trabalho e remuneração que julgar mais oportuna. Portanto, no lugar de normas de ordem pública como as previstas na CLT, o que o capital almeja é a substituição destas pela livre pactuação por instrumento de caráter privado. Esse tipo de regulamentação possui como meta a adoção de um modelo baseado no contrato, posto que esse obriga apenas as partes contratantes, deixando de fora a interferência do Estado e a dos sindicatos. Para Andréia Galvão:

Esse processo de limitação da interferência do Estado no campo normativo e de reforço da perspectiva contratualista vem sendo chamado de desregulamentação. Contudo, desregulamentação é uma palavra imprecisa, que não necessariamente significa a supressão de regulamentos e leis, podendo, ao contrário, traduzir-se em novas leis que visam reconhecer juridicamente diferentes tipos de contrato e permitir a derrogação dos dispositivos anteriormente definidos, consagrando a perda de direitos (GALVÃO, 2007, p. 127).

Nesse sentido, a desregulamentação apresenta-se como uma alternativa para tornar o Direito do Trabalho mais “flexível”, com consequências imediatas sobre as relações de trabalho. Por “flexível” entenda-se que o neologismo possui uma função ideológica clara: tornar aceitável aos trabalhadores a redução de

direitos e garantias conquistados no plano jurídico, via alteração do caráter de ordem pública das normas trabalhistas. Uma vez instituída a flexibilização em detrimento do garantismo jurídico, não haverá restrições que impeçam os direitos inscritos na lei de serem suprimidos mediante negociação coletiva.

Dessa forma, as alterações nas leis retratam o contexto histórico da luta de classes, com avanços e retrocessos elevados a condição de normas imperativas. Contudo, as normas jamais são definitivas, dependentes que são das condições históricas que ensejaram sua criação. Em oposição ao Estado hegeliano que encarna valores atemporais, a concepção marxiana do Estado é puramente histórica e não idealista. Nesse sentido:

À concepção marxiana puramente histórica do Estado, se opõe o Estado hegeliano como valor eterno cujos defeitos – ou seja: suas funções como instrumento de opressão de classe – entendem-se como fatos históricos, que não decidem sobre a essência, a determinação e a finalidade do Estado (LUKÁCS, 1981, p. 78).

Na medida em que a lei faculte a negociação coletiva, ou que a própria lei passe a adotar uma postura flexível e não intervencionista, abrem-se as portas para que as especificidades locais e setoriais prevaleçam sobre a impessoalidade das leis formuladas na fase garantista dos direitos trabalhistas e sociais. Em jogo encontram-se os interesses do capital em promover constantes alterações nas relações de trabalho ao sabor dos ventos do mercado. Daí a prevalência do negociado sobre a lei, do contrato privado sobre a norma e de submeter as relações de trabalho às incertezas dos fluxos de mercado, o que só pode ser alcançado minando a legislação trabalhista e suas garantias. Diante da centralidade da categoria trabalho, impossível deixar de questionar as conseqüências desse processo de flexibilização/desregulamentação em nossa sociedade, o que justifica a realização desse estudo.

Não fazemos aqui uma defesa do Estado e de suas instituições como o único meio através do qual os direitos sociais podem ser preservados e aprimorados. A sociedade civil organizada, os sindicatos, partidos políticos e associações possuem papel fundamental, seja de mobilização na defesa dos seus interesses, na formulação de novas políticas e/ou na fiscalização quanto ao efetivo respeito aos direitos sociais conquistados. Contudo, parece-nos inegável que o Estado continue

possuindo o papel destacado na defesa dos direitos dos trabalhadores contra os abusos do capital, sobretudo pelo caráter impositivo de suas decisões na ordem trabalhista. Não por acaso, a Justiça do Trabalho e as normas trabalhistas tem sido alvos freqüentes de críticas pelos representantes do capital, os quais apresentam como alternativa um modelo “flexibilizador” ao então em vigor.

CAPÍTULO 02

A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA OBRA DE LUKÁCS

Estamos vivenciando tempos de fortes questionamentos sobre o atual significado do trabalho, por meio dos quais somos apresentados às mais variadas teses que apregoam haver chegado o fim da centralidade do trabalho na sociedade capitalista contemporânea. Essas teses repercutiram e abalaram antigas convicções então em voga, seja nas universidades, nos movimentos sindicais, nas esquerdas ou por parte dos trabalhadores.

Ao sustentarem a existência de profundas transformações no mundo do trabalho, questionando a centralidade dessa categoria, seus defensores buscam, inconfessadamente, questionar a importância das classes trabalhadoras em nossa sociedade capitalista, colocando em xeque seu histórico potencial de contestação e transformação da ordem vigente.

Sob a bandeira que invoca uma “pós-modernidade” de caráter fragmentário, tais teses apontam a existência de uma “crise da sociedade do trabalho”. Para Ricardo Antunes, os argumentos daqueles que pregam o descentramento da categoria trabalho acabam por reforçar a importância dessa categoria, pois:

Creemos, ao contrário daqueles que defendem a perda de sentido e de significado do trabalho, que quando concebemos a forma contemporânea do trabalho, enquanto expressão do *trabalho social*, que é mais *complexificado*, socialmente *combinado* e ainda mais *intensificado* nos seus ritmos e processos, também não podemos concordar com as teses que minimizam ou mesmo desconsideram os processos de criação de valores de troca. Ao contrário, defendemos a tese de que a sociedade do capital e sua *lei do valor* necessitam cada vez *menos* do trabalho *estável* e cada vez *mais* das diversificadas formas de trabalho parcial ou *part-time*, terceirizado, se não, em escala crescente, parte constitutiva do processo de produção capitalista” (ANTUNES, 2007, p. 10).

Em que pesem os esforços nesse sentido, o fato é que o capital não pode prescindir completamente do trabalho vivo de seu processo de criação de valores.

Em tal quadro, seu intento é intensificar a produtividade do trabalho através da extração da mais valia em um espaço de tempo cada vez menor. Não se pode, pois, confundir a necessidade de redução da dimensão variável do capital e, como consequência, a expansão de sua parte constante com a tese insustentável de que o capital continuará podendo reproduzir-se enquanto elimina o trabalho vivo.

Segundo Georg Lukács (1979), em sua obra “Ontologia do ser social: Os princípios ontológicos fundamentais de Marx”, existem categorias que assumem um aspecto de prioridade ontológica sobre as outras. Nesse sentido, para a produção e reprodução da vida humana, as categorias econômicas possuem papel destacado, o que torna possível a compreensão ontológica do ser social firmada sobre bases materialistas. Para o autor, quando Marx fez da produção e reprodução da vida humana o problema central, surgiram no homem, suas relações e objetos da natureza uma relação na qual, sobre uma base natural, sobrepõe-se uma ininterrupta transformação social dessa base. Para Marx, também, nesse caso, o trabalho é a categoria central, na qual todas as outras determinações já se apresentam:

O trabalho, portanto, enquanto formador de valores de uso, enquanto trabalho útil, é uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade; é uma necessidade natural eterna, que tem a função de mediatizar o intercâmbio orgânico entre o homem e a natureza, ou seja, a vida dos homens (MARX, 2008, p. 16)

Por meio do trabalho põe-se em marcha uma dupla transformação. De um lado o homem é transformado por seu trabalho, pois na medida em que atua sobre a natureza exterior, modificando-a, também modifica sua própria natureza, desenvolvendo “as potências nela ocultas” e subordinando as forças da natureza “ao seu próprio poder”. Nesse processo os objetos e as forças da natureza são transformadas pelo homem em meios, ferramentas de trabalho e matérias primas. Ao trabalhar, o homem se vale das propriedades mecânicas, físicas e químicas das coisas, fazendo com que elas atuem como meios para o seu exercício de poder sobre outras coisas, em atenção a finalidades previamente estabelecidas. Os objetos naturais, contudo, permanecem sendo o que eram por natureza, posto que permanecem inalteradas suas propriedades. Eles existem “objetivamente,

independentemente da consciência do homem; e tão somente através de um conhecimento correto, através do trabalho, é que podem ser postos em movimento, podem ser convertidos em coisas úteis” (LUKÁCS, 1979, p. 16).

Esta conversão em coisas úteis constitui-se em um processo teleológico no qual, ao final do processo de trabalho, ter-se-á como resultado algo que desde o princípio já havia sido idealizado pelo trabalhador. Esse, portanto, não apenas realiza uma mudança formal nas coisas da natureza, mas vai além ao estabelecer uma finalidade para o objeto, finalidade essa que estará subordinada a vontade humana. Esse é o ponto de partida para a compreensão da ontologia marxiana do ser social em Lukács. Quando nos referimos ao ser social pressupomos igualmente as relações deste com o ser da natureza inorgânica e orgânica, não se podendo considerar o ser social como independente do ser da natureza. Nesse sentido:

As formas de objetividade do ser social se desenvolvem, à medida que surge e se explicita a práxis social, a partir do ser natural, tornando-se cada vez mais claramente sociais. Esse desenvolvimento, porém, é um processo dialético, que começa com um salto, com o por teleológico do trabalho, não podendo ter nenhuma analogia na natureza. O fato de que esse processo, na realidade, seja bastante longo, com inúmeras formas intermediárias, não anula a existência do salto ontológico. Com o ato da posição teleológica do trabalho, temos em si o ser social. O processo histórico de sua explicitação, contudo, implica a importantíssima transformação desse ser em si num ser para si; e, portanto, implica a superação tendencial das formas e dos conteúdos do ser meramente naturais em formas e conteúdos sociais mais puros, mais específicos (LUKÁCS, 1979, p. 17).

Para Marx, “a sociedade burguesa constitui a mais complexa e desenvolvida organização histórica da produção”. Tal complexidade tornou-se possível tendo como base o conhecimento acerca das propriedades das coisas e dos processos através dos quais o trabalho assumiu sua função teleológica transformadora. Derivam desse processo novas formas de objetividade para as quais não há analogia na natureza. Em outras, ainda quando o objeto natural parece inalterado, ao se conferir ao mesmo uma função de valor de uso, esse já goza de um status qualitativamente novo em relação à natureza. Assim, a emergência de um valor de uso deriva do desenvolvimento social, o qual acaba por estabelecer nesse processo o valor de troca.

A lei do valor encontra tanto na constante diminuição do proletariado estável forjado no taylorismo/fordismo, no crescimento do trabalho “mais intelectualizado” nas organizações produtivas modernas que utilizam tecnologias de última geração, quanto na expansão das diversas formas de precarização do trabalho em tempo parcial, terceirizado da “era da empresa flexível” e dos sistemas de “desverticalização produtiva”, claros exemplos de que continua viva. Com o processo de troca de mercadorias surgem relações contraditórias e de exclusão recíproca. Tais contradições não são superadas pelo desenvolvimento da mercadoria, apenas criam e permitem a sua mobilidade. Para além de Hegel, que apresenta a contradição como uma forma de passagem de um estágio a outro, em Lukács ela será a força motriz do processo de desenvolvimento social em seu conjunto. Nessa orgânica unidade do ser social, onde o econômico e o extra-econômico se encontram em relações de reciprocidade, caberá às leis rígidas da economia a função de momento predominante. Ao conceber a força de trabalho como uma mercadoria *sui generis*, na qual o valor de uso possui uma peculiar qualidade de promover a criação de valor, Marx destaca a especificidade da mercadoria força de trabalho:

Enquanto para as demais mercadorias são os respectivos custos de reprodução que determinam o valor, a determinação do valor da força de trabalho (...) contem um elemento histórico e moral (...) não resulta da natureza da troca de mercadorias nenhum limite à jornada de trabalho. O capitalista afirma seu direito, como comprador, quando procura prolongar o mais possível a jornada de trabalho e transformar, sempre que possível, um dia de trabalho em dois. Por outro lado, a natureza específica da mercadoria vendida impõe um limite ao consumo pelo comprador, e o trabalhador afirma seu direito, como vendedor, quando quer limitar a jornada de trabalho a uma magnitude normal (MARX, 2008, p. 144).

A biologia tem se ocupado do surgimento e evolução das diversas formas de vida na terra, das quais o ser social é a expressão máxima de consciência. Mas esse ser que se diferencia dos demais por possuir uma consciência capaz de fazê-lo ir além das necessidades e impulsos de ordem biológica, um ser que é capaz de idealizar antes de executar uma ação, está longe de ver-se livre dos condicionamentos de ordem material. Ao abordar a existência de um “fato elementar” inerente à vida do ser, Lukács cita Engels: “os homens devem primeiro

de tudo comer, beber, ter um teto e vestir-se, antes de ocupar-se de política, de ciência, de arte, de religião, etc.” (LUKÁCS, 1979, p. 41). Aqui estamos diante de uma clara relação de prioridade ontológica.

Quando se atribui uma prioridade ontológica sobre determinada categoria significa dizer que “a primeira pode existir sem a segunda, enquanto o inverso é ontologicamente impossível” (LUKÁCS, 1979, p. 40). De forma esquemática, de acordo com a tese central do materialismo, é possível afirmar que o ser possui em relação à consciência uma primazia de ordem ontológica, ou seja, aquele pode existir sem a consciência, mas esta precisa de um ser para existir. Entretanto, ao contrário do que se poderia imaginar, não há uma relação hierárquica de valor entre o ser e a consciência, pois, para Lukács (1979, p. 41), “a consciência só se torna possível num grau relativamente elevado de desenvolvimento da matéria”.

Trata-se de reconhecer a existência do caráter social da produção na estrutura do ser social, a qual leva em conta tanto os fatores econômicos quanto extra-econômicos, dentre os quais o direito ocupa posição destacada. Nesse embate de direito contra direito baseado na lei da troca de mercadorias, eleva-se uma antinomia para a qual Lukács encontrava solução na força. De fato, a história da regulamentação do trabalho e das conquistas dos direitos trabalhistas é a própria história da luta de classes entre os capitalistas e trabalhadores. Para Lukács o trabalho constitui a base elementar do ser social, pois:

A ligação deste com as funções sociais do valor revela os princípios estruturadores fundamentais do ser social, que derivam do ser natural do homem e, ao mesmo tempo, do seu intercâmbio orgânico com a natureza, um processo no qual cada momento – a conexão ontológica ineliminável entre a insuperabilidade última dessa base material e sua constante e crescente superação (LUKÁCS, 1979, p. 48).

Na ontologia de Lukács, existem três esferas ontológicas distintas, a saber: a inorgânica que possui como essência um incessante transformar-se em outro mineral; a biológica cuja essencialidade é a reposição da reprodução da vida e o ser social, cuja singularidade pode ser vislumbrada por meio de uma permanente produção do novo, transformando o mundo circundante de forma consciente e teleologicamente posta. Distintas entre si, as três esferas permanecem articuladas. Afinal, a vida depende da esfera inorgânica, sem a qual não é possível a existência

do ser social. Para Lukács, trata-se de uma processualidade que mantém articuladas as três esferas. Vimos que na ontologia de Lukács, a existência e a reprodução do ser social somente são possíveis de forma articulada com a natureza, neste sentido:

O homem, membro ativo da sociedade, motor de suas transformações e dos seus avanços, permanece em sentido biológico ineliminavelmente um ser biológico, a sua consciência – não obstante todas as mudanças de função mais decisivas no plano ontológico – está indissociavelmente ligada ao processo de reprodução biológica do seu corpo; dado o fato mais geral de tal ligação, a base biológica da vida permanece intacta também na sociedade (LUKÁCS, 1979, p. 104).

Ressalte-se desse entendimento as diferenças entre o materialismo de cunho marxiano-lukacsiano de um lado e o materialismo de cunho iluminista (LESSA, 2007). Se ambos procuraram disseminar a idéia segundo a qual uma Ontologia do ser social somente se mostraria possível a partir de uma Ontologia do ser natural, haveria uma efetiva articulação entre o ser social e a natureza. Entretanto, para Lukács, a distinção fundamental é que:

O velho materialismo [...] queria entender os fenômenos mais complexos, a estrutura mais elevada, como surgindo diretamente dos inferiores, como seus simples produtos [...]. O novo materialismo fundado por Marx considera, claro, insuprimível a base material da existência humana, mas isto é, para ele, apenas um motivo a mais para evidenciar a sociabilidade específica daquelas categorias que surgem do processo de separação ontológica entre natureza e sociedade (LUKÁCS, 1979, p. 78).

Significa dizer que a gênese e o desenvolvimento das três esferas ontológicas constituem, em última instância, a unidade última do ser. Trata-se de uma unidade ontológica que se mostra de forma rica pela necessidade de a reprodução social depender tanto de uma constante troca orgânica com o mundo natural quanto pela evidência de que o ser social só existe em razão da natureza.

Assim, as três esferas ontológicas são simultaneamente distintas e articuladas. Para compreender como funciona tal dinâmica, Lukács buscará em Marx o conceito de momento predominante.

Para Lukács, Hegel conferiu especial importância ao caráter de contradição inerente a todo processo. Entretanto, para a marcha do processo evolutivo é preciso mais do que apenas a existência de contradições. Percebe-se que a simples existência de contradições não se traduz em condição suficiente para tal mudança. Ao contrário, estas tendem a conferir um estado de equilíbrio dinâmico estacionário ao processo, o que inviabiliza a evolução. Portanto, a evolução não requer uma simples interação. O momento predominante é definido por Lukács de forma genérica como salto ontológico.

De forma esquemática, se partirmos da análise da gênese da vida, em sua esfera biológica, é possível verificar que a distinção entre a matéria orgânica e a matéria inorgânica repousa, fundamentalmente, no fato de que àquela só é dado existir em razão de um incessante processo de reposição do mesmo. Por seu turno, a processualidade inorgânica é pautada pela constante transformação, um “tornar-se outro”.

Vislumbra-se, pois, a existência de uma ruptura de ordem ontológica entre as esferas inorgânica e biológica, as quais representam distintas formas do ser, uma distinção de tal monta que afasta a hipótese, de todo simplista, de ser uma derivada da outra, de tal modo que:

O ser vivo apenas pode se transformar em ser inorgânico pela morte, que é o momento de destruição da vida. Por sua vez, as substâncias inorgânicas que compõem a matéria orgânica se submetem às leis biológicas, isto é, se integram à reprodução biológica. O movimento objetivo das substâncias inorgânicas incorporadas aos processos biológicos resulta em que o mero tornar-se outro da processualidade inorgânica passa a ser predominantemente determinado pelo repor-o-mesmo da reprodução biológica. O tornar-se outro inorgânico é tão somente uma parte – não predominante – do processo biológico global. Sublinhemos: entre a esfera inorgânica e a vida há uma ruptura das formas de ser, há uma ruptura ontológica (LESSA, 2007, p. 28).

Para Lukács, esse salto ontológico requer conjuntamente uma mudança qualitativa e estrutural do ser. Tal compreensão implica em romper com interpretações que contemplem uma visão de desenvolvimento linear. Há, por certo, que reconhecer-se que estão presentes em uma fase inicial certas premissas e possibilidades encontradas nas fases superiores. Entretanto, isto não implica o reconhecimento de que o desenvolvimento se deu de forma retilínea e contínua. De

modo oposto, é da essência do salto a ruptura com o que se tem por um desenvolvimento normal da nova forma de ser.

Nesse sentido, o salto ontológico assume um papel negativo de ruptura, representativo de uma negação da esfera ontológica precedente. De fato, essa negatividade é indissociável da existência de um salto. Contudo, não se pode explicitar de forma categórica esse novo ser por meio do salto. É preciso, para tanto, lançar mão de um processo que requer a construção das novas categorias, de uma nova legalidade e inter-relações características da esfera nascente. Tem-se aí o advento de um novo processo no qual o novo ser luta para afirmar-se em meio ao salto, componente de desenvolvimento do novo ser, mas também de negação em razão do anterior. Por isso,

Com certeza entre o salto e o novo ser que se desenvolve a partir dele há uma relação fundamental: sem o salto o novo ser não pode se consubstanciar, todavia o salto não esgota, em si próprio, o novo ser; este apenas pode se explicitar mediante uma processualidade evolutiva que, por sua essência, está para além do salto enquanto tal (LESSA, 2007, p. 29).

A partir desse salto ontológico, verdadeiro desenvolvimento processual do novo ser, desponta claramente o desdobramento entre a relação, entre a esfera inorgânica e a vida. Afinal, sem o surgimento da vida não poderia existir um ser. Todavia, não se pode afirmar, sem incorrer em simplismos, que o ser é unicamente o resultado da ocorrência de um salto ontológico para fora do mundo inorgânico. Assim, sua existência está condicionada à ocorrência de uma processualidade evolutiva baseada em um salto ontológico que ocorreu para fora do mundo inorgânico, sem que tal salto esgote o processo.

Pode-se ter a medida da complexidade quando constatamos que um longo processo de desenvolvimento de ordem biológica permeia o salto ontológico que deu origem à vida e ao ser. Este, por sua vez, igualmente traz no seu interior outros saltos qualitativos, os quais não se reduzem nem se confundem com o salto ontológico originário.

Tais considerações estão longe de qualquer pretensão de esgotar todos os aspectos da questão. Um dos problemas não resolvidos diz respeito à concretude da

determinação da forma do salto ontológico. Importa perguntar em que circunstâncias e em que tempo ele se deu? São questões que extrapolam qualquer tentativa de solução pelo campo da ontologia, requerendo que sobre elas a ciência se manifeste. Entretanto, pode se afirmar, com algum nível de clareza, que as substâncias inorgânicas atingiram um certo nível de organização, em um dado momento do processo evolutivo do planeta, que tornou possível a essas moléculas promoverem a reprodução de si mesmas e, por corolário, oportunizar a reprodução biológica que redundou no desenvolvimento da vida.

Independentemente dos avanços da química e da biologia neste campo, no plano ontológico já se pode afirmar de modo geral: a reposição do mesmo, característica da esfera biológica, necessita ser aquele momento predominante responsável pela determinação de uma processualidade concreta de qualquer forma de vida. Afinal, se este momento predominante não se constituir da reprodução do mesmo, não se poderá falar em salto para além do inorgânico.

A ausência de uma mediação possível entre tais esferas ontológicas é a razão pela qual a passagem de uma a outra representa um salto ontológico. Esse salto ontológico possui, na ação do momento predominante, fundamental importância, pois não haverá salto ontológico se não estiverem presentes, desde o primeiro instante a forma de ser dessa nova esfera.

São os homens, com suas diferentes habilidades que tornam possível o momento predominante, ou seja, a produção e reprodução da vida humana. E que essa ultrapasse em muito a mera conservação biológica, conferindo acentuado caráter econômico-social aos seus atos. Seu desenvolvimento é essencialmente determinado pela maneira como ele produz, o que faz do trabalho uma prioridade de ordem ontológica, verdadeira condição de existência do homem. Segundo Lukács:

O trabalho é antes de mais nada, em termos genéticos, o ponto de partida da humanização do homem, do refinamento das suas faculdades, processo do qual não se deve esquecer o domínio sobre si mesmo. Além do mais, o trabalho se apresenta, por um longo tempo, como o único âmbito desse desenvolvimento; todas as demais formas de atividade do homem, ligadas aos diversos valores, só se podem apresentar como autônomas depois que o trabalho atinge um nível relativamente elevado (LUKÁCS, 1979, p. 87).

Logo, tendo em vista as bases reais com que Lukács confere à categoria trabalho uma condição de centralidade ontológica, ainda que a marcha da história possa verificar a ocorrência de novos tipos de exploração do trabalho pelo capital, não há elementos capazes de esvaziar o caráter de centralidade do trabalho em nossa sociedade. Partindo-se desse pressuposto, analisaremos como se dão as novas relações entre capital e trabalho com base na mediação da lei, e sua interpretação, e das experiências concretas dos sujeitos entrevistados.

CAPÍTULO 03

FLEXIBILIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO

Em nossa língua, trabalho é uma palavra derivada do latim *tripaliun*, o qual era uma ferramenta utilizada pelos agricultores na colheita de cereais. Já na nossa sociedade ocidental o trabalho está associado ao padecimento, idéia que encontra raízes nos valores judaico-cristãos.

Nas relações estabelecidas pelo capitalismo, são próprias a coação exercida sobre os trabalhadores e a forma de apropriação do sobretrabalho. Os meios de produção e de subsistência encontram-se profundamente transformados. Na nova dinâmica introduzida, o trabalhador, não proprietário do conjunto da riqueza material, vê-se forçado a alienar sua força de trabalho como mercadoria, dado que o conjunto dos meios de produção erguem-se contra ele como propriedade da classe capitalista, criando novos vínculos de dependência. Essa dependência torna-se preponderantemente de cunho econômico.

No entanto, o domínio do capital somente será consolidado com a subsunção real do trabalho. Por meio do desenvolvimento das relações formais maior será o estabelecimento do modo capitalista de produção, dado que o desenvolvimento das forças produtivas implica uma revolução do processo do trabalho e, dada a sua centralidade, do conjunto das relações sociais.

A transição do feudalismo para o capitalismo, entretanto, é o produto de uma evolução feudal. Começa nas cidades, pois a separação entre cidade e campo é o elemento fundamental e constante da divisão, bem como sua expressão, desde o berço da civilização até o século XIX. Nas cidades que, no decorrer do tempo, ressurgiram na Idade Média, desenvolveu-se uma divisão do trabalho entre produção e comércio, às vezes como sobrevivência da Antiguidade. Isto proporcionou a base de um comércio a grande distancia e uma conseqüente divisão do trabalho (especialização da produção) entre diferentes cidades. A defesa dos habitantes dos burgos contra os senhores feudais e a interação entre as cidades produziu uma classe de burgueses, a partir dos grupos de moradores dos diversos burgos” (MARX, 1991, p. 31-32).

Decorrem desse processo transformações características do modo de produção capitalista, tais como: a cooperação; a divisão do trabalho; a diversificação/multiplicação dos ramos de produção e consumo, bem como uma ampla utilização da ciência e da tecnologia a serviço da maximização do processo produtivo.

Em que pesem os avanços, como a redução da jornada semanal para 44 horas, a constituição de 1988 introduziu a flexibilização do tempo de trabalho, posto que autorizou, via negociação coletiva, a adoção do regime de compensação de jornada.

Com a desmontagem dos modelos de estado de bem-estar social, sobretudo nos países da Europa ocidental, nos quais encontramos os maiores expoentes do que ficou conhecido como *Welfare State*, a piora nas condições de proteção aos trabalhadores não poupou nem mesmo os do primeiro mundo. Esse processo crescente de precarização e desregulamentação das instituições de amparo legal e previdência social, seus reflexos sobre os países do terceiro mundo são ainda mais incisivos. Este é o caso do Brasil que muito tardiamente, conseguiu criar um aparato de segurança trabalhista e previdenciária capaz de dar conta dos grandes desafios ora enfrentados, cuja gravidade é descrita por Ricardo Antunes, nestes termos:

Durante nossa década de desertificação neoliberal, pudemos presenciar, simultaneamente, tanto a pragmática desenhada pelo consenso de Washington (com suas desregulamentações nas mais distintas esferas do mundo do trabalho e produção), como uma significativa reestruturação produtiva em praticamente todo o universo industrial e de serviços, consequência da nova divisão internacional do trabalho que exigiu mutações tanto no plano da organização sociotécnica da produção como nos processos de reterritorialização e desterritorialização da produção (...). Tudo isso num período marcado pela mundialização e financeirização dos capitais, o que tornou obsoleto tratar de modo independente os três setores tradicionais da economia (indústria, agricultura e serviços), dada a enorme interpenetração entre essas atividades, de que são exemplos a agroindústria, a indústria de serviços e os serviços industriais (ANTUNES, 2007, p. 15).

Esse é o cenário no qual está inserido o Brasil, uma lógica na qual a elevação da produtividade é alcançada por meio de estratégias de “reorganização

sociotécnica da produção”. Estas apresentam, como conseqüências imediatas, a redução do número de empregados, intensificação da jornada de trabalho, elevação dos controles de qualidade, importando em forte fiscalização sobre as atividades do trabalhador. Trata-se da substituição crescente do modelo fordista pelo toyotista, em voga desde o início da década de 1990. Em seu âmago, o modelo tem privilegiado a subcontratação e terceirização da força de trabalho. Não raro, esse processo é acompanhado de migração de unidades produtivas que se deslocam em busca de melhores condições para a maximização dos lucros, o que pode ser traduzido como: “isenções fiscais, níveis mais rebaixados de remuneração da força de trabalho, combinados com força de trabalho sobrando, sem experiência sindical e política, pouco ou nada taylorizada e fordizada e carente de qualquer trabalho” (ANTUNES, 2007, p. 15).

Se nos sistemas de produção anteriores a regra era a verticalização da empresa, de tal forma que nela fosse possível agrupar todas as etapas do processo produtivo, a lógica do Toyotismo rompeu com os modelos anteriores para privilegiar o sistema do *Just in time* e do Kamban¹¹, de forma que:

... a tônica passou a ser a subcontratação de empresas (terceirização) que fazem as peças necessárias, cada uma produzindo determinada especialidade, mas mantendo participação acionária na terceirizada. Porém, nas terceirizadas, os salários são sempre inferiores aos da empresa principal (RAMOS, 2001, p.88).

Dentre os reflexos incidentes nas relações de trabalho, pode-se elencar: aumento do desemprego estrutural; reestruturação do sistema produtivo e precarização das relações de trabalho. Há que se questionar, portanto, se ao invés de solução para o problema do desemprego, se não se poderia apontar a desregulamentação como causadora do mesmo. O crescimento dessas estratégias levadas a cabo por alterações promovidas na legislação trabalhista, especialmente a partir da década de 1990, tem favorecido sobremaneira, e cada vez mais nos deparemos com atividades laborais desempenhadas de forma a colocar todos os riscos do empreendimento sob a pessoa do trabalhador, um elemento

¹¹ O primeiro busca a redução dos estoques, colocando a produção no tempo exato, em um ritmo pré-determinado. O Kamban consiste em um sistema de informação no curso do processo de produção, a fim de garantir as informações necessárias ao funcionamento do *Just in time*.

historicamente ligado a lógica do empreendedor¹². Isso tem separado os trabalhadores em dois grupos: os que gozam da proteção conferida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), possuindo carteira assinada e todos os direitos inerentes na esfera trabalhista e previdenciária; de outro lado, os que perdem, ou sequer conquistam essa condição, pois têm suas atividades desregulamentadas, transformando-se em uma espécie de “trabalhadores de segunda classe”.

Para tanto, uma das questões que emerge dessa investigação diz respeito à classe trabalhadora e seu processo de transformação. Em todos os países pode-se perceber que o conceito de classe trabalhadora não permaneceu inalterado no tempo. Para Ricardo Antunes:

Quase um terço da força humana disponível para o trabalho, em escala global, ou se encontra exercendo trabalhos parciais, precários, temporários, ou já vivenciava a barbárie do desemprego. Mais de um bilhão de homens e mulheres padecem as vicissitudes do trabalho precarizado, instável, temporário, terceirizado, quase virtual, dos quais centenas de milhões tem seu cotidiano moldado pelo desemprego estrutural (ANTUNES, 2007, p. 13).

O autor percebe que as mudanças ocorridas ao longo das últimas duas décadas nas relações de trabalho carecem de melhor compreensão.

A questão da flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas pode ser encontrada na tutela legal tanto pela entrada em vigor de leis que permitam maior elasticidade na interpretação das normas, permitindo sua adaptação ao contexto, passando pela desregulamentação na qual a norma estatal é substituída pela negociação entre empregados e empregadores. Esse processo busca possibilitar que direitos garantidos aos trabalhadores possam ser negociados ou mesmo subtraídos, desde que adotado um receituário de cunho neoliberal que prega a diminuição dos custos operacionais e redução dos direitos sociais como forma de combater o desemprego. Entretanto, há que se analisar se a retórica se sustenta na

¹² “A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstancia de impor a ordem justaltrabalhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução. O contrato de trabalho transfere a uma única das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado” (DELGADO, 2008, p. 395)

prática, ou seja, se a crescente desregulamentação no Brasil é capaz de responder a algumas questões como: Foi capaz de criar novos postos de trabalho? Em que condições vivem esses novos trabalhadores? Em que medida não serviu para precarizar as relações de trabalho então existentes?

Afinal, não raro o que tem acontecido é que a conjuntura desfavorável tem levado os trabalhadores a suportar condições de trabalho menos benéficas, assistem atônitos a subtração de direitos conquistados historicamente por grande mobilização social. Além disso, as recentes alterações nas normas de proteção as relações de trabalho são sustentadas pelo discurso segundo o qual a intervenção estatal prejudica a atividade produtiva, causando o desemprego. Portanto, compreender as razões desse discurso mostra-se uma questão central para a compreensão do dilema do mundo do trabalho no Brasil. Paralelamente aos processos tecnológicos que colocam o país na era da informatização do trabalho, uma vez que vivenciamos um processo de informalização das relações de trabalho facilmente perceptível pelo aumento contínuo dos trabalhadores contratados em caráter precário, das subcontratações, do trabalho em tempo parcial e de toda a sorte de flexibilizações legais. Trata-se de um processo de precarização estrutural assim analisado por Ricardo Antunes:

Se no passado recente, só marginalmente nossa classe trabalhadora presenciava níveis de informalidade, em 2007 mais de 50% dela se encontrava nessa condição, desprovida de direitos e sem carteira de trabalho. Desemprego ampliado, precarização exacerbada, rebaixamento salarial acentuado, perda crescente de direitos, esse é o desenho mais freqüente de nossa classe trabalhadora. Resultante do processo de liofilização organizacional que permeia o mundo empresarial, onde as substâncias vivas são eliminadas, como trabalho vivo, sendo substituídas pelo maquinário tecno-informacional presente no trabalho morto. E, nessa empresa liofilizada, é necessário um novo tipo de trabalho, que os capitais denominam, de modo mistificado, como colaborador (ANTUNES, 2007, p. 16).

Portanto, a precarização estrutural do trabalho requer o desmonte da legislação social protetiva das relações de trabalho. Esse desmonte é levado a cabo pela flexibilização das leis aplicáveis, tornando possível o aumento considerável dos mecanismos de extração do sobretrabalho, pela via da ampliação e precarização dos direitos sociais daqueles que vendem sua força de trabalho como mercadoria

em troca de salário. Essa flexibilidade na contratação e utilização do trabalho pode ser percebida na maior liberdade de contratar e demitir funcionários, ausentes os ônus e limitações legais, o que vem sendo aplicado, por exemplo, nas modalidades de contratação de serviços terceirizados pelas empresas.

Além da óbvia busca pela obtenção de maior lucratividade pela empresa, está igualmente presente a flexibilidade na remuneração do trabalhador. Essa cada vez mais deixa de ser definida previamente, assumindo um caráter dependente da produtividade e resultado em proporções mínimas, mas que causam grande incerteza sobre a remuneração a ser percebida pelo trabalhador. Nesse sentido, o princípio sócio-jurídico segundo o qual os riscos do empreendimento pertencem ao empreendedor tem sido cada vez mais mitigado, posto que o trabalhador passa a estar sujeito aos riscos para efeito de composição de boa parte de sua remuneração. O mesmo ocorre com a jornada de trabalho, flexibilizada para se adaptar à sazonalidade e incerteza do mercado, fatores que fazem com que o trabalho humano seja visto como um recurso cada vez mais disponível tal como as máquinas e outros ativos organizacionais. No atual quadro de transformações nas relações de trabalho e produção, sobram razões para promover mudanças nas leis trabalhistas face aos desígnios sustentados pelo avanço do neoliberalismo. Daí a importância de compreender o significado da doutrina neoliberal e as razões pelas quais ela tem se voltado manifestamente contrária à intervenção estatal. Afinal, o Estado tem exercido um papel preponderante em favor dos trabalhadores, considerados como hipossuficientes frente ao capital. Imbuído desse espírito, manifestou-se o jurista Evaristo de Moraes Filho, para quem,

Todos os *neos* são sempre suspeitos em matéria social ou histórica à maneira de café requentado ou salvados de incêndio. Os fatos históricos ou os tipos historicamente situados não se repetem jamais, esgotam-se com o tempo após desempenharem o seu papel ao longo da sucessão humana. Aplicam-se a eles os versos de Vigny: “Ama-me, porque tu não me verás duas vezes”. Assim, o novo regime que surge não é mais o mesmo que passou e se tornou irrecuperável em suas características essenciais. Suas notas se alteraram, mantiveram-se algumas e surgiram outras ditadas pelas próprias necessidades sociais, para a própria continuidade histórica (FILHO, 1995, p. 05).

O liberalismo clássico, nascido ao longo do século XVIII, com raízes filosóficas no iluminismo e que restou vitorioso na Revolução Francesa de 1789, empunhava as bandeiras da limitação dos poderes do Estado e da total autonomia do indivíduo sobre a sociedade, sendo mal vistos os organismos coletivos organizados. No campo econômico, com as idéias de Adam Smith, os fisiocratas e Bastiat, vicejava a admissão da lei da oferta e da procura e a livre concorrência no mercado como padrões únicos e suficientes para a fixação dos preços e salários. Por isso, Invocamos a doutrina de Leibniz, para quem a economia possuía uma tendência de “harmonia preestabelecida” inerente aos fatores de produção e consumo que dispensa qualquer regulamentação de ordem externa.

Nesse contexto, o liberalismo econômico encontrava perfeita simbiose no liberalismo político, vitorioso, pouco mais tarde, o sufrágio universal. Esse o triunfo da democracia liberal nos legou a predominância da idéia de liberdade sobre a de igualdade, num plano de prevalência da vontade geral dos indivíduos considerados de forma abstrata e não nas suas vidas cotidianas, em suas condições sócio-econômicas. No campo das relações de trabalho, esse discurso prega a não intervenção do Estado e o primado da negociação entre as partes sobre a lei. É preciso que analisemos a viabilidade dessas propostas, abordadas no próximo capítulo.

3.1 MERCADO DE TRABALHO E RELAÇÕES DE TRABALHO: INTERVENÇÃO ESTATAL OU LIVRE NEGOCIAÇÃO ?

Para analisarmos se assiste ao Estado intervir nas relações de trabalho ou se estas devem ser deixadas a cargo das partes envolvidas, isso requer uma análise acerca da natureza dessas relações. Afinal, são as relações de trabalho simétricas ou de estrita dependência? Da resposta a essa pergunta poderemos avaliar o papel a ser desempenhado pelo Estado. Vale dizer que, tratando-se das relações desenvolvidas entre iguais, praticamente desaparece a necessidade do Estado interventor, posto que uma das partes não está em condições de impor sua vontade sobre a outra.

Contudo, a natureza das relações de trabalho envolve classes e categorias com poderes e interesses diversos, em regra, relações assimétricas nas quais o capital dispõe dos meios de produção e os trabalhadores da sua força de trabalho. Importa considerarmos a condição de superioridade material dos primeiros em detrimento dos outros, relações de poder, afinal “os modos de interação dominante favorecem a uma categoria de agentes e resultam em exploração sistemática de outra (OFFE, 1989). Nesses termos, há que se reconhecer a preponderância de relações assimétricas, com predomínio dos interesses do capital. Ao contrário, sustentar que se trata de relações entre iguais implicaria referendar a exploração sistemática e a dominação do capital sobre o trabalho. Logo, diante de relações entre desiguais, impõe-se a necessidade de intervenção do Estado a fim de equilibrar a desproporção de forças, o que faz a partir da elaboração de normas regulamentadoras, fiscalização e punição aos infratores, sendo que “[...] a ação autônoma de grupos sociais e de interesses profissionais, em oposição ao domínio irracional do capital é que deu caráter criativo às normas de ordem trabalhista” (GENRO, 1979, p. 61).

As idéias de desregulamentação, portanto, defendidas pelas associações empresariais, encerram o afastamento do Estado das suas funções historicamente construídas de tutela dos trabalhadores frente ao capital. Entretanto, esse discurso ignora as razões que levaram o Estado a assumir o papel de interventor. As normas e princípios que se quer fazer suprimir não surgiram antes que a organização social deles necessitasse como forma de afastar a exploração do trabalho, pois “as forças sociais estão em movimento e desse movimento é que devem ser extraídos os conteúdos jurídicos. Afinal, não é a ordem jurídica que determina a ordem social, antes o contrário¹³”.

Alcançados, ao longo de séculos de mobilização, os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores são conquistas que não podem ignorar os períodos conturbados. Afinal, se hoje gozamos de relativa democracia no plano institucional, essa nem sempre existiu. No Brasil, experimentamos longos períodos de suspensão dos direitos individuais. Mas, mesmo durante desses períodos, a essência das

¹³ GENRO, Tarso. Em defesa do poder normativo e reforma do Estado. In: ARRUDA JR., Edmundo Lima de (Org.). **Lições de direito alternativo**. 1979, p. 41.

normas de proteção ao trabalhador, criadas na década de 1940, foi mantida, vindo a alcançar status constitucional em 1988.

De acordo com esse contexto, há que se concluir que estamos diante de uma clara relação de dependência entre o empregador, o qual detém o capital e paga os salários, e, de outro lado, o trabalhador titular da força de trabalho¹⁴. A questão é que o mercado de trabalho apresenta riscos e incertezas ao trabalhador que impedem que entre este e seu empregador se constituam relações simétricas no curso da prestação de trabalho. Essas importariam em decisões tomadas de forma conjunta e na garantia de estabilidade do trabalhador. Daí ser a dependência a regra e a simetria exceção, o que significa que quando um trabalhador é contratado ele não está em condições de discutir os termos do contrato, apenas adere àquele que nada mais é do que a exteriorização da vontade do empregador. Assim,

O laço jurídico que se estabelece em um contrato [...] consiste, ao mesmo tempo, na convergência de vontade dos contratantes tendo em vista estabelecer uma obrigação válida para o futuro (aproximação) e na oposição de duas ou mais vontades que desejam exatamente o contrário, e que estabelecem deveres opostos [...] dois contratantes estão em harmonia quanto à valorização do contrato e em conflito de pretensões e interesses quanto a suas cláusulas materiais e a maneira de executá-las. (GENRO, 1979, p. 67).

Como consequência, é a dependência fruto da própria necessidade do trabalhador que se lança ao mercado de trabalho, sujeito à natureza deste,

embora mercado, pois se completa através da individualização de um contrato de trabalho, que é uma relação, síntese do conflito na qual, de um lado está o capital, que já imprime sobre o trabalhador uma subordinação econômica e jurídica que se apóia em toda estrutura estatal; de outro, está o empregado, com sua necessidade de sobrevivência, motivando a adesão (GENRO, 1979, p. 69).

Essa relação de dependência do trabalhador no mercado de trabalho é resultante da forma como é realizado o contrato, pois: “vendedores e compradores

¹⁴ A relação de subordinação do trabalho ao capital é consequência das funções econômicas de poder de direção e vigilância exercidas pelo capitalista no processo produtivo. Trata-se de relações coercitivas que impõem ao trabalhador uma continuidade e intensidade do trabalho que eram desconhecidas nos modos de produção anteriores (MARX, 2008, p. 582).

de trabalho encontram-se em oposição” (OFFE, 1989, p.24). Como resultante do reconhecimento dessa desigualdade é que os direitos dos trabalhadores se encontram assegurados na constituição, protegidos por alterações legais de fácil operação pela via ordinária. Importa dizer que a legislação trabalhista brasileira possui impacto social na medida em que suas normas são asseguradas através de efetivo controle do Estado. Cabe a esse dispor sobre o que é permitido e proibido, regulamentar, fiscalizar e punir, interferindo na autonomia de vontades. Para uns essa função do Estado é inadmissível e constitui-se intromissão indevida nos negócios privados. Para outros, indispensável como forma de assegurar as conquistas dos trabalhadores em relações que não podem ser pautadas meramente pelo interesse privado, o que justifica o seu caráter impositivo.

Esse caráter impositivo da norma, tão atacado pelos defensores da desregulamentação, mostrou-se historicamente imprescindível como a única forma eficaz de garantir direitos mínimos aos trabalhadores. Embora existam críticas ao modelo, o certo é que apenas as categorias mais organizadas e especializadas conseguem negociar maiores vantagens, ao passo que a imensa maioria é dependente da tutela do Estado e suas normas constantes na CLT. Ainda no século XIX, Marx analisou o quanto a imposição de leis, capazes de normatizar as relações de trabalho, era necessária:

Nas atividades onde existem a jornada de trabalho ilimitada, o trabalho noturno e o desperdício sem restrições da vida humana, consideram-se quaisquer dificuldades à regulamentação da jornada “barreiras naturais intransponíveis”. Nenhum veneno é tão eficaz para eliminar os animais daninhos quanto é a lei fabril para liquidar essas “barreiras naturais intransponíveis”. Ninguém gritava mais alto, alegando “impossibilidades”, do que os donos das cerâmicas. Em 1864 foi-lhes imposta a lei fabril, e 16 meses depois já tinham desaparecido todas as impossibilidades. Em virtude da lei fabril surgiram melhoramentos [...] desmentindo todas as profecias, não subiu o preço de custo dos artigos de cerâmica. (MARX, 2008, p. 540).

Sua análise contemplou igualmente o discurso do capital, sempre reticente a quaisquer medidas capazes de interferir na sua organização, e pronto a alegar barreiras intransponíveis a mudanças.

Como se vê, o Parlamento inglês, que não se caracteriza por criações geniais, chegou, pela experiência, à conclusão de que uma lei coercitiva basta para afastar os alegados obstáculos naturais que se encontram no processo de produção e se antepõem à limitação e à regulamentação da jornada de trabalho [...] A tecnologia moderna pode exclamar, com Mirabeau: “Impossível? Nunca me diga essa palavra estúpida”. A lei fabril força o amadurecimento dos elementos necessários à transformação [...] Nas fábricas e nas manufaturas que não estão ainda subordinadas à Lei fabril, reina periodicamente o mais terrível excesso de trabalho durante estações ou temporadas, em fluxos imprevisíveis, em virtude de encomendas repentinas [...] Essa regulamentação é o primeiro freio racional para os caprichos vãos da moda, destruidores de vidas humanas, absurdos em si mesmos incompatíveis com o sistema da indústria moderna. (MARX, 2008, p. 541-544).

Logo, tanto no Século XIX quanto na atualidade, justifica-se a atuação do Estado, pois sem ela os direitos dos trabalhadores restariam relegados a segundo plano nas empresas. Ao menos no Brasil, país no qual os trabalhadores ainda não lograram atingir um grau de organização que lhes concedesse condições de negociar abertamente com o capital, o modelo normativo adotado ainda é indispensável. Essas normas trabalhistas foram as responsáveis pelo rompimento do equilíbrio formal, pois, acima de interesses particulares, as normas de ordem pública tratam situações de desigualdade de forma desigual, considerando-se a força do capital frente ao trabalho. Para Rousseau: “o mais forte nunca é bastante forte para ser sempre o senhor, se não transformar sua força em direito e a obediência em dever (ROUSSEAU, 2009)¹⁵”.

Foi precisamente por admitir, de forma concreta, as desigualdades econômicas das partes envolvidas em suas posições no mercado de trabalho que se tornou possível o surgimento de um ramo especial do direito, o direito do trabalho, com a proposta de matizar aquela liberdade individual abstrata com medidas que tornassem possível um relativo equilíbrio de forças, cujo intento visava tolher as arbitrariedades da fase primitiva que concebia a regulamentação do mundo do trabalho unicamente pela vontade dos detentores do capital. Havia, pois, que anular-se a vontade das partes em confronto (capital X trabalho) pela via da regulamentação estatal. Mas as ideias, próprias do antigo regime liberal não

¹⁵ ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do Contrato Social**. Disponível em: < http://www.clube-de-leituras.pt/upload/e_livros/cle000050.pdf >. Acesso em: 01 maio de 2009.

arrefeceram, mesmo com as conquistas sociais dos últimos duzentos anos, e permanecem mostrando sua força sob uma nova roupagem, a do neoliberalismo.

Fazem parte do seu ideário a livre concorrência de mercado e a livre negociação entre capital e trabalho. Mas no mercado temos presenciado que o próprio capitalismo mata a concorrência, criando fortes e unitárias organizações econômico-financeiras, sob a forma de cartéis, oligopólios e monopólios. Assim o fazendo, não mais se sustenta a idéia de uma concorrência perfeita. Nas palavras de Truchy, desapareceu a elegante luta de boxe entre pequenas empresas do começo do Século XIX. Antecipando-se a assertiva de Marx (1848), não foram os trabalhadores do mundo que se uniram, mas as empresas nacionais que deixaram de ter pátria para se tornarem multinacionais.

Em tal contexto, mostra-se indispensável a necessidade da manutenção de um arcabouço mínimo legal de garantias sociais aplicáveis às relações de trabalho. Esta é a missão a que se propõe o direito do trabalho, assim definida por Evaristo de Moraes Filho:

O direito do trabalho é um conjunto de princípios e normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado, e excepcionalmente do autônomo, além de outros aspectos destes últimos como consequência da situação econômico-social das pessoas que o exercem (FILHO, 1995, p.46).

Logo, a história das conquistas dos trabalhadores demonstra que sem a atuação do Estado, garantidor das normas através da ação do Poder Judiciário, Ministério Público e órgãos de fiscalização administrativa, restariam afastadas quaisquer possibilidades de manutenção e ampliação dos direitos trabalhistas e sociais, em detrimento dos quais se levantam as pretensões flexibilizatórias. Se é verdade que o direito do trabalho não é capaz de resolver os problemas econômicos relacionados à elevação dos níveis de emprego, não menos verdadeiro é que nem este nem os trabalhadores são responsáveis pelo modelo econômico capitalista globalizado. Mas, afinal, que medidas são tomadas em prejuízo dos direitos dos trabalhadores? Esse discurso é que apresentaremos no próximo capítulo.

3.2 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NAS NORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Nossa análise deve partir das circunstâncias conjunturais sob as quais o processo de flexibilização das normas trabalhistas foi posto em prática, sob pena de não se compreender como se deu esse processo. No plano interno, de acordo com Andréia Galvão, foi a partir de 1990 que o projeto neoliberal mostrou-se mais contundente em sua luta pelo poder. Contudo, não se mostrava hegemônico na sociedade, pois: “as eleições presidenciais de 1989 foram polarizadas entre a candidatura Collor e a candidatura Lula, esta última representando um projeto democrático-popular de tipo desenvolvimentista” (GALVÃO, 2007, p. 49). A vitória de Collor se deu por uma estreita margem percentual de votos e o novo governo enfrentou resistências de setores do movimento sindical.

Como resultado, as medidas neoliberais foram paulatinamente implantadas. Em meio a resistências, deu-se a abertura da economia e as privatizações. O objetivo da primeira era o aumento da competitividade das empresas brasileiras no concerto internacional, enquanto as privatizações eram justificadas como uma forma de dar cabo à crise fiscal do Estado. Paralelamente a essas medidas, sempre apresentadas como inevitáveis e eficazes no combate à chaga inflacionária que assolava o país, inseria-se a “livre negociação” entre empregados e empregadores.

Nesse quadro, a efetiva abertura econômica ocorreria apenas em 1991, cumprindo dois objetivos visados por seus defensores: “captar recursos externos para retomar o crescimento econômico e aumentar as reservas internacionais, compensando, assim, os efeitos do aumento das importações.” (GALVÃO, 2007, p. 49). Como resultado dessas medidas, o país atraiu capitais “de curto prazo”, interessados antes em lucrar com as diferenças de remuneração proporcionada pelo mercado brasileiro em relação aos demais, do que em investir em uma economia emergente. Como recursos de alta volatilidade, ao primeiro sinal de insegurança não tardaram a debandar. Foi o que ocorreu em meio ao processo de *impeachment* ao qual foi submetido o presidente da república.

Com a renúncia de Collor, assumiu o então vice-presidente Itamar Franco. Mantendo em linhas gerais o modelo neoliberal privatista, Itamar o levou a frente,

embora a postura em relação ao governo anterior tenha mudado, pois “Itamar reduziu o ritmo de privatizações buscando dificultá-las, o que lhe valeu inúmeras críticas de setores patronais.” (GALVÃO, 2007, p. 50). Dentre as novas exigências do governo Itamar encontravam-se a oposição à utilização de “moedas podres” nos leilões de privatização e a defesa do aumento dos preços mínimos de venda da estatais. Mesmo com tais ressalvas, o fato é que o processo privatista teve curso, pois,

... no decorrer do seu mandato, Itamar Franco privatizou 17 empresas, incluindo a CSN, a Ultrafertil, a Cosipa e a Acesita, promovendo inclusive uma alteração nas regras do programa de privatização, a fim de eliminar o limite à participação do capital estrangeiro no capital votante das empresas (GALVÃO, 2007, p. 50).

Com o Plano Real veio a estabilidade econômica e o controle inflacionário. Diante da paridade da nova moeda com o dólar, o governo reduziu as alíquotas de importação, criando um eficiente sistema de controle de preços no mercado interno à medida em que intensificou a concorrência. Além disso, a abertura do mercado brasileiro estava de acordo com as pressões internacionais para pôr termo ao protecionismo que representava sérias limitações à capacidade de obtenção de lucros por parte das empresas multinacionais. O aumento do consumo teve como resposta a contenção da demanda através do aumento da taxa de juros e das restrições ao crédito. A estabilidade econômica pavimentou o caminho para a vitória de Fernando Henrique Cardoso nas eleições presidenciais de 1994, já no primeiro turno. O feito do ex-ministro da economia do governo Itamar Franco somente pode ser compreendido se levarmos em conta a conjuntura na qual foi realizado aquele pleito, fortemente ligado aos reflexos do plano real. No dizer de Andréia Galvão,

De fato, a eleição de Cardoso não pode ser compreendida sem considerar os efeitos do Plano Real sobre as classes dominadas, ainda que esses efeitos variem conforme o nível de renda e o grau de direitos usufruídos por cada um de seus seguimentos. Enquanto a estabilização monetária propicia uma melhora nas condições de vida da população situada na base da pirâmide salarial, geralmente à margem do mercado formal de trabalho, as reformas neoliberais suprimem direitos dos trabalhadores do setor formal, especialmente dos funcionários públicos, produzindo impactos negativos em sua renda (GALVÃO, 2007, p. 51).

Nesse contexto, os efeitos perversos da política adotada, a estabilização monetária sustentada pela sobrevalorização do Real frente ao Dólar e da abertura do mercado abriu espaço para o espetáculo do consumo dos produtos importados, o que se mostrou eficiente para seduzir o eleitorado das classes médias. Por seu turno, a população de baixa renda encontrava na estabilidade econômica um fator decisivo na proteção ao valor de compra na medida em que seus ganhos não eram corroídos pela inflação como antes. Isso, aliado a uma maior oferta de crédito, ocasionou melhora na distribuição de renda e um significativo incremento no consumo de bens até então de difícil acesso para a maioria da população. Daí podermos concluir que a estabilização monetária mostrou-se fundamental para a adoção de um modelo neoliberal, pois “... a estabilização monetária pode funcionar como uma espécie de concessão material, viabilizando a implementação do projeto neoliberal.” (GALVÃO, 2007, p. 51). Tal quadro de otimismo, entretanto, mostrou-se efêmero, com conseqüências que se refletiram ainda no primeiro mandato. Ao manter a política de sobrevalorização do câmbio, a indústria nacional amargou prejuízos que se refletiam nos *déficits* da balança cambial constantes entre 1995 e 2001¹⁶.

No último mês do governo Itamar Franco, a própria oposição ao governo propôs uma das medidas desregulamentadoras mais polemicas. Trata-se da lei nº 8.949/94. Esta lei tratou de negar o reconhecimento de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus cooperados, e entre as cooperativas e as empresas que contratam os seus serviços. Nesse sentido, os cooperados passaram a ser sócios das cooperativas e, ao mesmo tempo, prestadores de serviços às empresas contratantes. Na prática, a lei criou um quadro no qual os trabalhadores não são funcionários nem das empresas nem das cooperativas, não possuindo direitos trabalhistas. Aparentemente, o intuito da lei era conferir organização às cooperativas populares.

Entretanto, a lei abriu caminho para que, em inúmeros casos constatados pela Justiça do Trabalho, ocorresse verdadeira fraude aos direitos trabalhistas. Os menos escrupulosos logo perceberam na lei uma brecha para se livrarem do pagamento de encargos sociais e trabalhistas. Como esses não se aplicavam nem para as cooperativas nem para as empresas, “passou a ser comum patrões ou

¹⁶ Fonte: DIEESE, 2001.

chefes criarem cooperativas de trabalhadores (formadas muitas vezes por seus ex-funcionários) em substituição aos trabalhadores assalariados.” (GALVÃO, 2007, p. 211).

Pelo incentivo a sua utilização, são as relações de emprego e, em consequência, os trabalhadores os afetados. Os que apóiam a terceirização defendem duas teses: o da eficiência da produção e o da crise do emprego. No tocante à eficiência, sustentam que com a terceirização a atividade empresarial poderia ser focada na “atividade fim”, promovendo a subcontratação dos demais serviços, considerados como “atividade meio”. Por seu turno, o discurso da crise aponta para a terceirização como fator incentivador à disseminação de postos de trabalho, sustentando que a redução dos custos da produção para o empresário terceirizador. Esse poderia contratar mais mão de obra junto aos empreendedores (atravessadores) que fornecem as vagas. Para Estevão Riegel, essas teses possuem algo de “matreiro” em seu âmago:

Por que se disse que a tese da terceirização é insidiosamente matreira? Porque além da quebra da sinalagmaticidade ou bilateralização perfeita nas relações de emprego, ela objetiva provocar um desvio do eixo fundamental do conflito que deixa de vincular o trabalhador com o capitalista para se instaurar entre dois trabalhadores que se enfrentarão no plano concorrencial, por serem lançados ao mercado como fornecedores de mão de obra, recompondo-se o eixo subjetivo do conflito, que colocará frente a frente o trabalhador desempregado e o trabalhador empregado disputando o mesmo posto de trabalho (RAMOS, 1998, p. 142).

Em razão do seu uso indiscriminado, a terceirização tem fomentado um importante debate no que diz respeito ao seu controle civilizatório pela ordem jurídica do país. Ocorre que a omissão do legislador acerca de fenômeno tão abrangente no contexto socioeconômico brasileiro tem depositado sobre o Poder Judiciário a responsabilidade por impor limites a esse tipo de contratação. Esse o papel desempenhado pelos operadores do direito e pela Justiça do Trabalho por meio da formação da doutrina e jurisprudência, visa “capturar práticas organizacionais e de conduta vivenciadas informalmente na convivência social e adequá-las às regras e princípios fundamentais do sistema jurídico circundante.” (DELGADO, 2008, p. 464). Vale dizer, na medida em que a lei não contempla regulamentação específica para todos os fatos sociais, tarefa que seria impossível, o

direito vai buscar em seus princípios fundamentais alternativas para pacificar os conflitos a ele submetidos.

Os fenômenos gerados pela terceirização propiciam um expressivo exemplo revelador desse caráter do direito e da dinâmica de suas relações com o cotidiano que envolve as relações de trabalho na sociedade. Opondo-se ao uso indiscriminado e permanente da terceirização, a doutrina e jurisprudência trabalhista buscou impor limites a esse tipo de contratação. Constituindo-se a ciência jurídica como essencialmente finalística, capaz de incorporar valores e metas consideradas socialmente relevantes em dado momento histórico, o caráter flexibilizador da terceirização mostrou-se em conflito com os fins e valores essenciais do direito do trabalho. Entretanto, essa adequação da lei ao caso concreto encontra limites na independência entre os poderes, pois não pode o judiciário deixar de aplicar as leis emanadas do legislativo. De sorte que há limites de sua atuação no tocante a adequação jurídica da terceirização aos princípios do direito do trabalho, evitando a utilização dos contratos para fins de desvirtuar ou fraudar o espírito da norma. Nesse sentido, dois são os caminhos trilhados para evitar a utilização indiscriminada do instituto: “a trilha da isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os empregados originais da empresa tomadora dos serviços e a trilha da responsabilização do tomador dos serviços pelos valores trabalhistas oriundos da prática terceirizante.” (DELGADO, 2008, p. 464).

Significa dizer que esses são requisitos básicos aferidos pelo judiciário quando levado ao seu conhecimento conflitos envolvendo contratos de trabalho pela via da terceirização. Portanto, não escapou ao judiciário a percepção de que, na prática, a fórmula terceirizante sempre tendeu a viabilizar no mercado de trabalho a adoção de tratamento socioeconômico e jurídico substancialmente distintos ao trabalhador terceirizado em contraponto com os empregados da empresa tomadora dos serviços.

Reconhecer o direito dos trabalhadores terceirizados à isonomia de remuneração com os empregados da empresa tomadora dos serviços que desempenham as mesmas funções, ainda que ausente o reconhecimento da relação de emprego com a empresa tomadora dos serviços, foi um dos caminhos que o judiciário trabalhista traçou para aplicar a lei dentro dos limites que regem os princípios desse ramo especializado da justiça. Ocorre que a utilização dos contratos

de terceirização para promover a contratação de força de trabalho, em caráter sumamente inferior àquele caracterizado pela contratação clássica (contratos por prazo indeterminado com vínculo direto com o tomador dos serviços), encontra limites na Constituição Federal¹⁷. Afinal, a ausência de isonomia salarial transforma a terceirização em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, comprometendo drasticamente o já modesto padrão civilizatório verificado em nosso mercado de trabalho.

Nem se pode admitir a utilização desse instituto como instrumento de tangenciamento da aplicação das normas trabalhistas em prejuízo aos trabalhadores e a serviço do capital. Tampouco se poderia admitir que a terceirização colocasse em risco as verbas trabalhistas devidas pela prestação dos serviços. A solução adotada pela jurisprudência dos tribunais foi obrigar a empresa tomadora dos serviços a arcar com o pagamento das verbas trabalhistas no caso da empresa fornecedora de mão de obra tornar-se inadimplente¹⁸. Essa garantia encontra coerência no direito do trabalho, o qual sempre se cercou de instrumentos hábeis a assegurar a eficácia dos direitos sociais e trabalhistas, o que se estende à execução dos seus julgados, não se satisfazendo com a simples publicação de uma sentença, pois é preciso que seus efeitos sejam eficazes, que alcancem a realidade fática, concedendo ao trabalhador a medida do seu direito.

No governo Fernando Henrique Cardoso foi encampado o modelo desregulamentador defendido pelas organizações patronais. O discurso defendia que a manutenção do controle inflacionário, a retomada do crescimento e a estabilidade econômica eram dependentes das reformas constitucionais. As idéias que permeavam uma parte desse discurso já haviam sido anunciadas em 15 de dezembro de 1994, quando o então senador Fernando Henrique Cardoso proferiu seu discurso de despedida naquela casa, conclamando:

¹⁷ Nesse sentido, o artigo 7º, XXII da CF/88, por exemplo, reelaborou preceito antidiscriminatório existente na ordem jurídica: “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico, intelectual ou entre os profissionais respectivos”. Já o artigo 3º da CLT apresentava esta idéia: “não haverá distinções relativas à espécie de emprego e a condição do trabalhador, nem entre trabalho intelectual, técnico e manual”. Mas a CF/88 foi além disso, pois fez combinar o tradicional preceito às suas regras antidiscriminatórias gerais contidas no artigo 5º, *caput* e inciso I: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...” bem como: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

¹⁸ Esse avanço expressa-se no texto da Súmula 331, IV, do TST: “o inadimplemento das obrigações por parte do empregador implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”.

... o fim da era Vargas que com seus padrões de protecionismo e intervencionismo estatal atravanca o presente e retarda o avanço da sociedade, sufocando a concorrência necessária à eficiência econômica e distanciando cada vez mais o Brasil do fluxo de inovações tecnológicas e gerenciais que revolucionam a economia mundial (GALVÃO, 2007, p. 195).

No campo trabalhista, o novo presidente dava ênfase à qualificação profissional e ao incentivo às micro e pequenas empresas, apresentadas como as grandes geradoras de emprego. O governo fez uma opção por manter a legislação sindical, ao mesmo tempo em que combatia os direitos trabalhistas, os quais eram associados a “privilégios” de certas categorias. As ações do governo visavam combater as estruturas de proteção e organização ao trabalhador criadas no governo Vargas. Para tanto, eram necessárias mudanças na CLT e na Constituição Federal de 1988, pois,

O que esteve e continua em pauta é, basicamente, a tentativa de suprimir ou reduzir o máximo possível as normas de proteção individual ao trabalhador, alterando os aspectos da lei relativos ao direito coletivo apenas quando se trata de restringir o alcance da atividade sindical, da negociação coletiva e do direito de greve. (GALVÃO, 2007, p. 205).

Para a consecução das reformas pretendidas, o governo contava com um quadro de deterioração dos indicadores socioeconômicos; aumento de desemprego e precariedade das ocupações laborativas. Associados, tais elementos acabam por enfraquecer a ação dos sindicatos e reduzir seu poder de negociação. Ao mesmo tempo em que esse cenário desencoraja a resistência sindical, fomenta o discurso pela mudança, capitaneado pelas propostas de reforma trabalhista, apresentada como a panacéia capaz de por termo ao desemprego e a informalidade elevados. Sob a égide do neoliberalismo, o discurso se torna dominante e uma livre negociação flexível para adequar-se às necessidades do mercado é apresentada como mais eficiente do que o aparato de proteção do Estado.

Uma das razões pelas quais as reformas são postas em prática está no fato de que esse discurso, afinado com o manancial ideológico neoliberal, encontrou eco também em boa parte dos trabalhadores e sindicatos.

Muitos estão convencidos das vantagens de se desregular o mercado de trabalho em tempos de globalização, endossando a retórica patronal, que adquire um verniz intelectualizado devido à colaboração de estudiosos identificados teoricamente ao neoliberalismo. Outros, face às dificuldades crescentes que se interpõem à ação sindical, rendem-se ao discurso da cidadania e da exclusão, voltando sua ação para o cooperativismo, a economia solidária e as políticas compensatórias, também acusando o impacto do neoliberalismo, ainda que por vias distintas. Diante de uma conjuntura econômica e ideológica adversa, as possibilidades de resistência do segmento combativo tornam-se reduzidas. Assim a reforma trabalhista vai se viabilizando em conformidade com os princípios neoliberais (GALVÃO, 2007, p. 209).

Nessa conjuntura, o ano de 1998 mostrou-se especialmente favorável aos intentos do governo. Os fortes índices de desempregos que atingiram o patamar de 18,2% na região metropolitana de São Paulo, de acordo com os levantamentos do DIEESE/SEADE, são apontados como justificativa para atacar a legislação trabalhista, considerada atrasada e fora do contexto dos mercados globais. Como forma de estimular a criação de novos postos de trabalho, o governo e as organizações patronais passam a defender contratos precários de trabalho. Também o chamado “sindicalismo de resultados” apoiou os planos do capital. Esses se constituíram em um “pacote trabalhista” que deu origem à Lei 9.601/98, a qual promoveu a flexibilização da jornada de trabalho por meio dos bancos de horas, além de permitir a todos os setores a contratação de trabalhadores por prazo determinado.

Com relação à compensação de jornada, “banco de horas”, a referida lei passou a estabelecer que o excesso de horas de um dia não precisa ser pago como jornada extraordinária. Basta que, no prazo de um ano, o trabalhador tenha compensadas as horas trabalhadas a mais no período. Com o mesmo objetivo, a Medida Provisória (MP) 1.709-4/98 permitiu a contratação em tempo parcial com máximo de 25 horas semanais, inclusive permitindo a substituição dos contratos por tempo integral pelo parcial, mediante correspondente redução do salário e seus reflexos. Outra MP concebida foi a 1726/98. Essa passou a possibilitar a suspensão dos contratos de trabalho pelo período entre 2 e 5 meses, sem nenhuma garantia de emprego após o retorno.

Ao criar o contrato por prazo determinado (Lei 9.601/98), o governo conseguiu ampliar uma modalidade prevista na CLT em seu artigo 443. A atuação dos

sindicatos foi mantida, pois, para a celebração do contrato é necessária a negociação coletiva, seja por convenção ou acordo coletivo de trabalho mediante assembleia geral específica para tratar do contrato. Há igualmente o requisito de que esse tipo de contrato só pode ser firmado se houver acréscimo do número de empregados. Essa foi uma preocupação do legislador para evitar a precarização dos contratos vigentes.

Entretanto, o mesmo não se mostrou eficaz, pois a própria Lei 9.601/98 atenua o rigor deste para conferir validade às contratações a prazo. Na prática, as demandas trabalhistas envolvendo esse tipo de contrato tem demonstrado que os empregadores se valem desse mecanismo para substituir parte dos trabalhadores que gozavam de um contrato por prazo indeterminado por outros submetidos ao novo contrato por prazo determinado. Este é firmado pelo prazo de até dois anos, podendo ser prorrogado dentro desse limite. Para o cientista político e jurista Maurício Godinho Delgado, a referida lei abre espaço para a flexibilização, que pode atingir até 50% dos trabalhadores:

É que o artigo 3º da lei, ao eleger a média semestral anterior como parâmetro de cálculo do limite máximo de contratações a termo, permite o artifício de dispensar-se o montante de obreiros que se situem acima da média semestral anterior a janeiro de 1998, admitindo novos empregados através da figura contratual ora instituída (...). Não se pode deixar de perceber ser fundamentado o temor dos críticos da lei 9.601/98 de que o diploma, em vez de incrementar o número de postos laborativos, viesse apenas aduzir artificial desequilíbrio ao mercado de trabalho, pela troca crescente de empregos mais vantajosos por outros mais precários para os obreiros (DELGADO, 2008, p. 558).

Um dos prejuízos acarretados ao trabalhador diz respeito à percepção das verbas decorrentes da cessação do contrato de trabalho. Os contratos a prazo existentes antes da Lei 9.601/98 já propiciavam a incidência de parcelas rescisórias mais restritas para o trabalhador em relação àquelas devidas em razão da rescisão de um contrato de trabalho por prazo indeterminado. Contudo, a nova lei restringiu ainda mais esse já acanhado rol de verbas rescisórias. Outro fator que não pode ser menosprezado diz respeito à dificuldade na prática de fiscalização pelo Estado quanto ao efetivo cumprimento das normas limitadoras desse tipo de contratação, o que facilita a ocorrência de fraudes.

Tal modalidade de contratação, permitida por lei, cumpre o papel de reduzir o preço da força de trabalho humana na economia do país. A par das vantagens trabalhistas obtidas pelo empregador, somam-se incentivos de ordem tributária; de crédito e/ou parafiscais. Assim, desde janeiro de 1998, esse tipo de contratação permite ao empregador reduzir em 50% as contribuições sociais destinadas às seguintes organizações: Sesi; Sesc; Senac; Senai; Senat; e Incra. Também se permitiu a mesma redução nas contribuições sociais destinadas aos seguintes programas oficiais: salário-educação e seguro de acidente do trabalho.

Outras alterações legislativas ou normas editadas pelo Ministério do Trabalho que demonstram a tendência à flexibilização dos direitos trabalhistas e sociais são:

Portaria nº 865 do Ministério do Trabalho que impede a atuação dos fiscais em empresas que descumprem convenções coletivas de trabalho (revogada durante o governo Lula).

Denúncia da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A norma internacional que só permitia que uma empresa dispensasse um empregado se houvesse uma causa socialmente justificável havia sido ratificada pelo governo Itamar Franco. Entretanto, assim que assumiu a Presidência da República, Fernando Henrique Cardoso denunciou a convenção sob a alegação de que o país não tinha interesse em adotar o acordo internacional.

Lei nº 9.300/1996 que dispôs sobre utilidades e o trabalho rural. A partir dessa lei, moradia e alimentação deixaram de ser considerados como salário, de forma que quando da dispensa do trabalhador essas vantagens não podem ser computados para cálculo da rescisão.

Lei nº 9.471/1997 que tornou os recursos do FGTS passíveis de utilização nos processos de privatização.

Lei 9.608/1998 que regula o trabalho voluntário, considerando-o uma atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública ou privada sem fins lucrativos, com objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. A lei prevê que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

Lei nº 9841/1999 que dispensa as microempresas e as empresas de pequeno porte do cumprimento de diversos encargos sociais.

Lei nº 10.101/2000 que dispõe sobre a participação nos lucros ou resultados da empresa, sem considerar natureza salarial dos mesmos¹⁹, além de assegurar a negociação coletiva.

Lei nº 10.243/2001 que acrescentou dois parágrafos ao artigo 58 da CLT, para excluir do tempo de serviço cinco minutos anteriores e posteriores à jornada de trabalho e às horas extras *in itinere*. Negou natureza salarial ao fornecimento de utilidades como educação, transporte, assistência médica, seguro de vida e previdência social, estimulando o empregador a fornecê-las ao empregado, sem considerar encargos sociais.

Lei nº 11.101/2005 que trata-se da Lei de Falências. Em caso de falência da empresa, os créditos de natureza trabalhista possuem privilégio sobre os demais somente até o limite de 150 salários mínimos. Acima desse valor, passam a ter natureza quirográfica²⁰, ou seja, o trabalhador passa a ser um credor menos privilegiado do que os banqueiros. Na mesma legislação, restou definido que a empresa em processo de recuperação judicial é obrigada a pagar em 30 dias os salários atrasados, desde que esses não ultrapassem o limite de 05 salários mínimos. E, ainda, que o arrematante judicial da empresa falida não possui qualquer responsabilidade em relação aos direitos dos empregados da empresa falida.

O Estatuto da Micro e Pequena Empresa (2006) dispensou as exigências de controle de frequência de horários e a necessidade de o menor aprendiz ser vinculado e acompanhado por instituição de ensino.

Portaria nº 42 (2007), do Ministério do Trabalho e Emprego permitiu a redução do intervalo intrajornada mediante negociação coletiva.

As propostas flexibilizadoras vão de encontro à estrutura da organização social do Estado, diretamente relacionada ao trabalho e ao salário. O sistema previdenciário do qual dependem as aposentadorias, pensões, auxílios por acidentes do trabalho, seguro para doenças, e até mesmo alguns direitos sociais como o acesso à educação encontram-se dependentes do binômio emprego-salário. Daí que a flexibilização das garantias incidentes sobre as relações de trabalho

¹⁹ Ao não considerar a natureza salarial, sobre tais verbas não incidem reflexos de outros direitos trabalhistas.

²⁰ O credor quirografário é aquele que não possui privilégios ou garantias de seu crédito frente aos demais credores.

refletem, no limite, a flexibilização da cidadania na medida em que coloca em xeque uma vasta gama de direitos sociais historicamente conquistados. Segundo Bauman,

O trabalho é flexível na medida em que se torna uma espécie de variável econômica que os investidores podem desconsiderar, certos de que serão as suas ações e somente elas que determinarão a conduta da mão de obra (...) flexibilidade significa, acima de tudo, liberdade de desprezar todas as considerações que não fazem sentido economicamente (BAUMAN, 1999, p. 112).

As citadas alterações na ordem jurídica justtrabalhista apontam para o favorecimento de um novo tipo de trabalho, diverso daquele voltado à especialização. A fase fordista-taylorista da economia mundial ficou para trás e com ela perderam espaço os trabalhadores adaptados a um tipo de trabalho que lhes era muito caro, o trabalho especializado. Em seu lugar, as empresas passaram a valorizar cada dia mais a chamada “desespecialização multifuncional, um trabalho multifuncional que expressa a enorme intensificação dos ritmos, tempos e processos de trabalho” (BERNARDO, 2004, p. 16).

Mas se do lado do capital a palavra de ordem é flexibilizar, não é dada a mesma flexibilidade ao trabalhador, que se encontra do lado mais fraco da relação de trabalho e sobre o qual se voltam às determinações dessa nova ordem. As relações desse com quem lhe compra a força de trabalho constituem-se assimétricas na medida em que são suprimidas normas protetivas das relações de trabalho. Entenda-se aqui conceito determinação tal como explicitado por Ahmad: “penso na categoria marxista de determinação principalmente como a força que reúne pressões e coloca limites, numa relação não de efeito causal, mas de homologia estrutural” (AHMAD, 2002, p. 14).

Daí que quanto mais se concede maior liberdade de ação ao capital, podendo contratar, demitir e alterar os contratos de trabalho como melhor lhe convier, maior se torna a incerteza e a falta de opção dos trabalhadores quanto à margem de resistência a dominação do capital. Bauman (1999) entende que a flexibilidade atua sobre os trabalhadores de forma a destituí-los de uma consciência de classe, do apego aos valores da sociedade industrial com a rigidez dos horários, locais de prestação de serviço e atividades a desenvolver, inserindo uma lógica mais fluida, pois,

... a mão de obra só pode tornar-se realmente flexível se os empregados, efetivos ou em perspectiva, perderem os hábitos adquiridos do trabalho cotidiano, dos turnos diários, de um local permanente de trabalho e de uma empresa com colegas fixos; só se não se habituarem a qualquer tipo de emprego e, sobretudo, se evitarem (ou forem impedidos de) desenvolver atividades vocacionais em relação a qualquer trabalho realizado no momento e abandonarem a tendência mórbida à manutenção do emprego e as responsabilidades inerentes (BAUMAN, 1999, p. 120).

Ao abordar a questão, Bauman comenta as críticas dirigidas pelos diretores do Fundo Monetário Internacional e do Banco Mundial aos governos da Alemanha e França que desenvolviam esforços para ampliar postos de trabalho em seus países. Estas organizações entendem que tais esforços governamentais vão de encontro à natureza flexível do mercado de trabalho, pois,

o que este requer, disseram, é a revogação de leis favoráveis demais à proteção do emprego e do salário, a eliminação de todas as distorções que se colocam no caminho da autentica competição e a quebra da resistência da mão de obra a desistir de seus privilégios adquiridos (BAUMAN, 1999, p. 120).

Não sem motivo, a atual crise do capitalismo, cujos reflexos ainda não são de todo conhecidos, tem demonstrado os limites e imperfeições do mercado, os quais os sempre entusiasmados discípulos de Hayeck não enxergavam limites, afirmando que a alternativa para o crescimento era menos Estado e mais liberdade para o mercado. Ocorre que, diante dos abusos do capital, os defensores do Estado mínimo e da não intervenção são os primeiros a pedir ajuda aos Estados nacionais, não raro valendo-se das idéias defendidas por Keines, movidos mais pela necessidade de manutenção de seu *status quo* do que por convicção ideológica.

Não obstante, a atual crise do capitalismo estar desnudando os limites do avanço do modelo econômico, ao contrário do que se poderia imaginar, se espera e propõe mais sacrifícios por parte dos trabalhadores. Trata-se, pois, do acirramento das medidas de flexibilização dos direitos trabalhistas, através de uma busca frenética pela eliminação de todas as barreiras ao melhor desempenho do capital. Para tanto, todas as normas relacionadas à estabilidade no emprego, proteção dos contratos de trabalho e remuneração mínima devem ser erradicadas ou tornadas sem efeito a fim de favorecer a acumulação flexível.

O processo de “acumulação flexível” confere maior poder de controle e pressão sobre uma força de trabalho já combatida e em crescente fragmentação, a exemplo dos processos de produção aos quais essa está submetida. Como processo global, não encontra amarras ao se deparar com as mais diversas nações, tradições e/ou coletividades, pois nelas “desenvolvem-se instituições, padrões e valores em conformidade com as exigências da racionalidade, produtividade e lucratividade indispensáveis à produção de mercadorias...” (IANNI, 2001, p. 187).

Para Cardoso (2004), em sua análise sobre as transformações em escala global e seus efeitos e conseqüências sobre o mundo do trabalho, é um equívoco imaginar que está em curso a adoção de um Estado mínimo tal qual idealizado pela doutrina liberal. Longe disso, o Estado permanece fortemente comprometido com a formulação de políticas industriais, fomentando investimentos privados e tratando da elaboração e dos rumos da política macroeconômica, isso em meio ao acirramento das pressões pela flexibilidade dos mercados de trabalho.

No entanto, não faltam justificativas para a adoção de medidas flexibilizantes, sendo comum no Brasil o discurso segundo o qual possuímos uma legislação trabalhista atrasada e rígida, o que acaba por afastar investimentos estrangeiros que nos colocam em desvantagem na competição por mercados frente a outras nações mais modernas. Quando confrontado com a questão do desemprego, os defensores desse discurso são enfáticos ao afirmar que esse é resultado de falta de qualificação, das características e dos conhecimentos necessários para a empregabilidade. Nesse sentido, promovem a inversão da análise do problema, pois transferem para a falta de qualificação da força de trabalho a culpa pelo desemprego. Tal discurso costuma vir seguido do sofisma da alegação de que as empresas estão carentes de mão de obra qualificada.

Em que pese a presença desse discurso, estudos atestam que nosso mercado de trabalho encontra-se entre os mais flexíveis do mundo. As empresas costumam tratar as relações de trabalho como uma questão interna e insurgem-se contra o que consideram ser uma ingerência do Estado em seus assuntos privados. Para Cardoso, esse discurso, em prol do fortalecimento de uma gestão privada e descentralizada dos contratos e relações de trabalho, fortalece a subordinação do trabalhador e seus direitos conquistados às relações de poder, desencadeando uma *“reprivatização das relações de classe”* (CARDOSO, 2004, p. 119).

Importa dizer que tanto a Justiça do Trabalho, quanto os Sindicatos e os órgãos fiscalizadores das relações de trabalho são vistos pelo capital como óbices ao desenvolvimento da economia, devendo ser combatidos tenazmente. Nos anos 90, em meio ao auge das políticas liberais, assistimos ao enfraquecimento dos sindicatos, acompanhado do sucateamento dos órgãos responsáveis pela fiscalização das relações de trabalho. Apenas a Justiça do Trabalho manteve-se em condições de mostrar-se um obstáculo aos excessos do capital. Entretanto, com sindicatos enfraquecidos, a maioria das ações apresentava caráter individual, em detrimento das ações coletivas. Para Laura Senna Ferreira, em sua dissertação acerca da reestruturação produtiva,

A grande procura pela Justiça do trabalho que está ocorrendo no Brasil, principalmente a partir de 1994, expressa a incapacidade do Estado e dos trabalhadores obrigarem os capitalistas à obediência. Um movimento sindical fortificado podia fazer valer os direitos sem recurso à justiça, e o órgão fiscal do Estado (Ministério do Trabalho) poderia reprimir a ilegalidade (FERREIRA, 2008, p. 49).

Para Cardoso (2004), a falta de fiscalização funciona como um incentivo a uma flexibilização velada, vez que facilita a ilegalidade. Afinal, na medida em que a estabilidade é uma exceção estendida em regra aos servidores públicos e a casos específicos previstos em lei, a regra nos setores privados é a de que o trabalhador pode ser demitido a qualquer momento. Portanto, durante a vigência das relações de trabalho, a falta de fiscalização pelo Estado serve de estímulo ao desrespeito das normas mais elementares da organização do trabalho, tornando o empregado ainda mais impotente frente às ações do capital. Torna-se importante ressaltar que o recurso à Justiça do Trabalho não se mostra viável ao trabalhador não estável, pois este pode ser demitido a qualquer momento, sendo difícil imaginar o caso de um empregador que mantenha em seu quadro funcional um trabalhador que haja ingressado com uma demanda contra aquele perante a Justiça do Trabalho. Em tal contexto, o trabalhador busca a tutela da Justiça do Trabalho quando encontra-se desempregado.

Ainda é Cardoso quem assevera que,

... a juridificação das relações de classe é algo muito diferente de sua politização. As demandas trabalhistas junto ao judiciário tendem a ser individuais, não coletivas [...] Em lugar de coletividades representadas por sindicatos em arranjos corporativos, temos indivíduos representados por advogados em cortes judiciais. (CARDOSO, 2004, p. 265).

Seja como for, em maior ou menor escala, o cenário mundial do mercado de trabalho tem sido pautado por três conseqüências sensíveis para as relações de trabalho: crescimento do desemprego, antes tido por pontual, agora estrutural; precarização crescente das relações de trabalho; e reestruturação do sistema produtivo. O binômio desregulamentação-flexibilização constitui-se como gerador de desemprego, apesar do discurso que os atribui como solução. Aspecto negligenciado pelo discurso flexibilizador/desregulamentador é que o direito do trabalho constitui-se como o núcleo do direito social no Brasil contra os avanços do capital. Com base nesses argumentos, nossa pesquisa se propõe a compreender os efeitos sobre as relações de trabalho, em nossa sociedade, decorrentes das alterações legais identificadas com o processo de flexibilização em curso.

A partir da análise sobre os precedentes que permitiram ambas as mudanças legais, e que tipo de transformações elas representam nas relações de trabalho, será possível compreender melhor a crise da centralidade da categoria trabalho e em que medida o avanço do processo de flexibilização nas relações de trabalho abala os valores da cidadania, posto que os trabalhadores encontram-se divididos em dois grupos: os que gozam da proteção social trabalhista e previdenciária e os que, embora igualmente trabalhadores, encontram-se alijados dessa rede protetiva, formando um universo crescente de “subcidadãos” ou cidadãos de “segunda classe”.

Em meio às constantes transformações acarretadas pelo processo de globalização da economia a permear todas as relações sociais, que exclui a opção entre estar ou não adstrito à lógica do mercado, todos somos encarados como consumidores, pois, no dizer de Octávio Ianni (2001, p. 56),

(...) o capitalismo é um processo simultaneamente social, econômico, político e cultural de amplas proporções, complexo e contraditório, mais ou menos inexorável, avassalador. Influencia todas as formas de organização do trabalho e vida social com as quais entra em contato. Ainda que se preservem economias de subsistência, artesanatos, patrimonialismos, clãs, nacionalidades e nações, entre outras formas de organização da vida e do trabalho, ainda assim o processo capitalista influencia, tensiona, modifica, dissolve ou recria todas e quaisquer formas com as quais entra em contato.

O fato é que a centralidade da categoria trabalho encontra-se ameaçada frente às constantes transformações promovidas pelo capital, identificadas pelas ações tomadas no sentido de flexibilizar e desregulamentar as relações de trabalho, expondo a classe trabalhadora a um regime de incertezas, de informalidade e de elevada precarização que, no limite, comprometem a própria condição de cidadania de grandes parcelas da população brasileira, sem deixar de considerar que, paralelamente à redução dos postos de empregos formais, ocorre o crescimento da “informalidade” que, se não é exatamente uma ameaça a centralidade da categoria trabalho, atinge a modalidade mais protegida dos abusos do capital. A implementação prática de tais medidas flexibilizatórias e seus efeitos sobre os trabalhadores é o que discutimos no capítulo seguinte.

CAPÍTULO 4

UM ESTUDO DE CASO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS EMPRESAS RENNER; GELRE E PLANSERVICE NA CIDADE DE PALHOÇA/SC

Nosso estudo de caso foi realizado no centro de distribuição das lojas Renner²¹, em Palhoça/SC, no período compreendido entre julho de 2007 a julho de

²¹ O ano de 1965 marca o início da história de Lojas Renner como uma empresa verdadeiramente independente. Até então, Lojas Renner existia como parte do grupo A. J. Renner, indústria fabril instalada no bairro Navegantes, em Porto Alegre (RS). Foi como parte integrante do grupo A. J. Renner que Lojas Renner inaugurou em 1922, na capital gaúcha, seu primeiro ponto-de-venda para a comercialização de artigos têxteis. Em 1940, ainda como empresa pertencente ao grupo, o mix de produtos foi ampliado e Lojas Renner passou a operar como uma loja de departamentos. Em 1965, devido ao seu crescimento e evolução, o grupo A. J. Renner optou por tornar independentes as diferentes empresas que o formavam, ocasião em que foi então constituída a companhia Lojas Renner S.A. Dois anos depois, em 1967, Lojas Renner já se transformava em uma empresa de capital aberto. Após décadas de bom desempenho, Lojas Renner passou por uma profunda reestruturação no início dos anos 1990, passando a operar no formato de loja de departamentos especializada em moda. Ainda na década de 1990, impulsionada pela bem sucedida reestruturação e pela implantação da Filosofia de Encantamento - segundo a qual não basta satisfazer, mas superar as expectativas dos clientes - Lojas Renner expandiu suas operações para além do Rio Grande do Sul, chegando aos Estados de Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e para o Distrito Federal, consolidando sua posição nesses mercados como uma loja de departamentos especializada em moda com mercadorias de qualidade a preços competitivos. Em 1991, quando teve início o processo de reestruturação, a Companhia contava com oito lojas e, até novembro de 1998, já havia inaugurado 13 novas lojas, totalizando 21 unidades. Em dezembro de 1998, a J. C. Penney Brazil, Inc. subsidiária de uma das maiores redes de lojas de departamentos dos EUA, adquiriu o controle acionário da Companhia. Como subsidiária do grupo J. C. Penney, a Renner obteve alguns benefícios operacionais, tais como o acesso a fornecedores internacionais, a consultoria de especialistas na escolha de pontos comerciais, bem como a adoção de procedimentos e controles internos diferenciados. Isso contribuiu para um crescimento substancial da Companhia a partir de dezembro de 1998. Com a implantação do conceito de lifestyle nas coleções e nas lojas, em 2002, mais um importante passo é dado na evolução de Lojas Renner. As coleções passam a ser desenvolvidas por estilos de vida e compostas por marcas próprias que refletem um jeito de ser e de vestir, com base em atitudes, interesses, valores, personalidades e hábitos dos clientes. Também as lojas passam a expor os produtos de forma coordenada, facilitando a escolha do consumidor e otimizando o seu tempo de compras. Em junho de 2005, ocasião em que a Companhia já atuava com 64 pontos-de-venda, a JC Penney, em conjunto com os administradores da Lojas Renner, optou pela venda do controle da Companhia através de oferta pública de ações na Bolsa de Valores de São Paulo. A Lojas Renner entrou então no Novo Mercado da Bovespa como a primeira Companhia no país a ter seu capital pulverizado e aproximadamente 100% das ações em circulação. No ano em seguinte, em 2006, com a bem sucedida operação de pulverização das ações na Bolsa, o plano de expansão é intensificado e Lojas Renner inicia sua atuação no Nordeste, com a abertura de lojas nos estados de Pernambuco, Ceará e Bahia. Ao longo do ano são inauguradas 15 novas unidades e a Companhia chega ao número de 81 lojas. O ano de 2007 marca a continuidade do plano de expansão e a chegada da Companhia na região Norte, com a abertura de uma loja no estado do Amazonas. Também é intensificada a presença no Nordeste com a entrada da Companhia nos estados de Sergipe e Paraíba e o fortalecimento da atuação na Bahia. Durante o ano foram abertas 14 novas operações e a rede chega ao final de dezembro com 95 lojas. Hoje a Lojas Renner é a segunda maior rede de lojas de departamentos de vestuário no Brasil e das 115 lojas existentes, 108 estão instaladas em Shopping Centers e 7 em pontos centrais de cidades, nas regiões Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Norte e Nordeste do país (**Renner**. Disponível em: <<http://www.lojasrenner.com.br/?gclid=COBtF6Z1ZsCFVIM5QodHhUgKw>>. Acesso em: 04 abr. de 2009)

2009. Nos propomos a analisar as práticas utilizadas no processo de flexibilização a partir das relações e condições de trabalho dos trabalhadores em regime de subcontratação (terceirizados) e sujeitos ao regime de compensação de jornada. Na empresa escolhida trabalham mais de 300 funcionários e sua localização na grande Florianópolis facilitou o contato com as fontes.

Dois objetivos nortearam a pesquisa. O primeiro, verificar a aplicação do instituto da terceirização de mão de obra e seus reflexos, em uma empresa que a utiliza em larga escala, haja vista que mais de 80% dos seus trabalhadores são terceirizados. O segundo, analisar o funcionamento e as consequências do regime de flexibilização da jornada de trabalho (banco de horas), ao qual os funcionários encontram-se igualmente submetidos. Nesse período, entrevistamos 30 ex-funcionários e analisamos os conflitos desencadeados pelas relações de trabalho que motivaram dezenas de ações trabalhistas propostas por estes, além de ações suscitadas pelo sindicato da categoria e pelo Ministério Público do Trabalho. Os dados obtidos por meio dos relatos dos trabalhadores ouvidos e dos fatos narrados nos autos processuais, analisados expuseram o lado infame da desregulamentação dos direitos trabalhistas, colocam em xeque o discurso que sustenta sua adoção como forma de superação do desemprego e geração de renda.

Vale informar que em março de 2007, as Lojas Renner, empresa multinacional do segmento de lojas de departamento, buscava um local para instalação de um centro de distribuição de suas mercadorias. O projeto previa que essas instalações ficassem situadas a meio caminho entre os mercados consumidores do Rio Grande do Sul e São Paulo, além de possuir fácil acesso à rodovia para o escoamento das mercadorias.

Diversos municípios foram cogitados e, após inúmeras negociações, a escolha recaiu em Palhoça/SC²², cidade que integra a região da grande

²² Região da Grande Florianópolis foi escolhida porque concentra 30% dos seus fornecedores. As Lojas Renner inaugurou, no início de julho, o seu terceiro centro de distribuição (CD), em Palhoça, município catarinense da Grande Florianópolis. O investimento total foi de R\$ 25 milhões, sendo R\$ 10 milhões desembolsados na operação e representados por recursos próprios e R\$ 15 milhões na compra do terreno e na construção, realizada em parceria com o Grupo Cassol, de Florianópolis. O CD possui 10 mil metros quadrados e gera 300 empregos, entre diretos e indiretos. A região foi escolhida porque concentra 30% dos fornecedores da companhia. Segundo o gerente-geral de logística das Lojas Renner, Dalmo de Oliveira, a decisão do local foi tomada com base na logística. Com o novo CD, haverá uma redução de 24 horas no tempo de abastecimento. O município de Palhoça é cortado pela BR-101, que está sendo duplicada, tem acesso rápido à BR-282 e está a 10 quilômetros de Florianópolis. Fica também próximo dos portos de Imbituba (SC) e de Itajaí (SC) e do aeroporto de Florianópolis. Os outros CDs estão sediados em Porto Alegre (RS) e São Paulo (SP). Além da logística

Florianópolis²³. Com uma população de cerca de 130.000 habitantes, Palhoça vem experimentando nas ultimas décadas vertiginoso crescimento populacional fomentado pela migração de pessoas vindas do interior do Estado e de outras

privilegiada, da extensão territorial e da proximidade com Florianópolis (35 quilômetros), o município oferece às empresas o Programa de Desenvolvimento de Palhoça (Prodep). Segundo o prefeito Ronério Heiderscheidt, todo o investimento com geração de emprego tem direito à redução de até 50% dos impostos municipais (ISS, IPTU e ITBI). O município também possui três áreas industriais localizadas às margens da BR-101 e BR-282 com infraestrutura básica (pavimentação, energia elétrica, água tratada e coleta de esgoto). Nessas áreas, os terrenos são vendidos, em média, a R\$ 60,00 o metro quadrado, ao passo que um terreno bruto na região custa, em média, R\$ 200,00 o metro quadrado. Pólo industrial Ao analisar a chegada de novas empresas ao município, Heiderscheidt diz que, com o centro de distribuição da Renner, os investimentos chegam a cerca de R\$ 1 bilhão e 11.780 mil empregos gerados. Entre as empresas que já estão instaladas em Palhoça encontra-se a AmBev, que já iniciou operações há seis meses, com R\$ 5 milhões investidos e 850 postos de trabalho abertos. "Até o final de 2007, estimamos que 75% dos investimentos estejam concluídos", diz. Segundo Heiderscheidt, Palhoça deixou de ser uma cidade dormitório para transformar-se num pólo industrial de Santa Catarina. A cidade pretende também ser referência em mão-de-obra qualificada e já conta com duas universidades, a Universidade Municipal de Palhoça e a Universidade do Sul de Santa Catarina (Unisul). Ainda para agosto está prevista a inauguração do call center Softway, que absorverá R\$ 18 milhões de investimentos e vai gerar 2.200 postos de trabalho; no início de setembro a Royal Pak, líder nacional em embalagens, fará investimentos de R\$ 4 milhões com geração de 500 empregos diretos; e no final de outubro a Indústria Farmacêutica Milian investirá R\$ 50 milhões com geração de 1.200 empregos. Outros investimentos Há ainda investimentos da Komeco, fabricante de ar-condicionados que investirá R\$ 25 milhões com geração de 800 empregos diretos; da Rodobens, que adquiriu uma área de 1,8 milhão de metros quadrados para a construção de um condomínio residencial com 6 mil unidades e vai investir R\$ 350 milhões. O grupo paranaense Varuna está investindo R\$ 100 milhões na construção da escola de dois mil metros quadrados do Sistema Federação das Indústrias de Santa Catarina (Fiesc), onde funcionará o Senai para a capacitação dos moradores da cidade. Também com as mesmas características está em construção empreendimento do grupo Imperatriz Supermercados, em parceria com o grupo Jaime Aleixo numa área de 900 mil metros quadrados, onde serão edificadas 20 torres e investidos R\$ 100 milhões. Plahocha está com o edital na rua da terceira área industrial do município, de 450 mil metros quadrados para atender 182 empresas já cadastradas na Secretaria Municipal da Indústria e Comércio. Nesta semana, a prefeitura coloca o edital do Pólo Náutico de 250 mil metros quadrados que será construído no Rio Cubatão. O investimento é de R\$ 80 milhões. "Dos 38 quilômetros da BR-101 que estão sendo duplicados, 28 quilômetros estão em região litorânea, de praias", diz o prefeito. Além dos investimentos que estão chegando, o município instalou o ISS eletrônico, promoveu o recadastramento imobiliário e implantou o Regime Instantâneo (Regin), que permite o registro de uma empresa em duas horas. Recorde "Dos 5.563 municípios brasileiros, Palhoça é o único que registra uma empresa em tão pouco tempo." O prefeito afirma que este recorde está no livro 'Marketing das Cidades da América Latina e do Caribe'. "A média de registro de uma empresa na América Latina é de 50 dias e a média nos países de Primeiro Mundo é dois dias", compara Heiderscheidt. (Gazeta Mercantil/Gazeta do Brasil - Pág. 11)(Juliana Wilke). (Disponível em: <<http://indexet.investimentosenoticias.com.br/arquivo/2007/08/08/135/Renner-abre-centro-de-distribui%E7%E3o.html>>. Acesso em: 04 abr. de 2009).

²³ Palhoça é um município brasileiro do Estado de Santa Catarina. Localizado na Grande Florianópolis, faz divisa com São José, São Pedro de Alcântara, Santo Amaro da Imperatriz e Paulo Lopes. É uma cidade que cresceu de forma desordenada e desorganizada, e ainda não possui vários serviços considerados básicos, como hospitais. As tradições são majoritariamente de origem açoriana. É a cidade que mais cresce na Grande Florianópolis. Palhoça possui ainda um dos maiores mangues da América do Sul. A principal via de acesso ao vizinho município de São José e à capital (Florianópolis) é a antiga via de acesso que remonta ao século XIX, precariamente calçada com paralelepípedos sobre os quais foi colocada uma camada de asfalto. É através deste acesso que transita 90% do transporte coletivo entre a sede do município e a Capital. Outra via de acesso é a rodovia BR-101 (Rodovia Pan-americana), recentemente duplicada em direção ao Norte, até Joinville. É via de passagem de praticamente toda a carga que transita, pela orla litorânea, entre o estado do Rio Grande do Sul (Portal da Prefeitura de Palhoça. Disponível em: <<http://www.palhoca.sc.gov.br/site/?page=bm90aWNpYXNM=&id=NjE=&q=>>. Acesso em 10 de abril de 2009).

²³ Solenidade marca a inauguração do CD da Renner em Palhoça Sexta, dia 03, às 10hs, no gabinete do prefeito Ronério H o restante do país. (Portal da Prefeitura de Palhoça. Disponível em: <<http://www.palhoca.sc.gov.br/site/?page=bm90aWNpYXNM=&id=NjE=&q=>>. Acesso em 10 de abril de 2009).

regiões em busca de oportunidades de trabalho. Como o processo de especulação imobiliária e fiscalização das ocupações em Florianópolis e na vizinha São José remonta à década de 1970, os imóveis nesses municípios tornaram-se muito valorizados, dificultando a instalação de novos migrantes.

De outro lado, Palhoça permitiu a criação de loteamentos populares, muitos com lotes de 200 m², os quais podem ser adquiridos em até 120 meses. Atualmente, encontra-se em comercialização um loteamento com casas populares negociadas a preços e condições facilitadas. Além disso, a fiscalização incipiente facilitou a ocupação de áreas de manguezais e de parte do Parque de Preservação da Serra do Tabuleiro.

Um dos fatores levados em consideração pela empresa para a instalação de suas atividades foi o grande contingente de mão de obra disponível no local. Além disso, a prefeitura municipal doou o terreno para a construção do complexo no Bairro Jardim Eldorado, localizado às margens da BR 101²⁴.

Mas a parceria do poder público com a iniciativa privada foi além. Enquanto as obras aconteciam em ritmo acelerado para o início das atividades, a municipalidade local envolveu-se ativamente no processo de seleção de trabalhadores, cedendo suas instalações para a realização das entrevistas de emprego e divulgando amplamente que o município passaria a contar com uma grande empresa geradora de centenas de postos de trabalho. Candidatos que se apresentavam sem possuir carteira de trabalho tinham as mesmas confeccionadas no próprio local.

Quanto ao modelo de contratação, verificou-se que a empresa Renner optou majoritariamente pela terceirização de mão de obra. As atividades desenvolvidas consistiam no recebimento, endereçamento, organização e expedição de peças de roupas, calçados, acessórios e perfumaria. Estas eram destinadas para as lojas da

²⁴ Solenidade marca a inauguração do CD da Renner em Palhoça Sexta, dia 03, às 10hs, no gabinete do prefeito Ronério Heiderscheidt, acontece a solenidade de inauguração do Centro de Distribuição das Lojas Renner em Palhoça. Além do prefeito de Palhoça, estão confirmadas as presenças do governador Luiz Henrique da Silveira, do diretor de logística da Renner, Dalmo Oliveira e da Diretora de Recursos Humanos da Renner, Clarice Martins, entre outras autoridades políticas e empresariais do município. A inauguração do CD da Renner acontece um ano depois da oficialização do protocolo de intenção, assinada entre a direção da empresa e a atual administração do município. A Lojas Renner investiu R\$ 25 milhões para a construção de seu Centro de Distribuição em Palhoça, que tem 10 mil metros quadrados de área construída e ocupa um total de 25 mil metros quadrados. **(Portal da Prefeitura de Palhoça.** Disponível em: <<http://www.palhoca.sc.gov.br/site/?page=bm90aWNpYXNM=&id=NjE=&q=>>. Acesso em: 05 abr. de 2009).

Renner. Além disso, cumpria aos trabalhadores efetuar a conferência de peças devolvidas por defeito e troca de mercadorias entre lojas²⁵. Para essa tarefa, a Renner contratou os serviços da empresa Planservice Back Office, uma empresa especializada na terceirização de mão de obra, pertencente ao Grupo Gelre S.A. uma das maiores organizações no segmento. Os trabalhadores foram contratados pela terceirizada para desempenharem suas atividades dentro do centro de distribuição da Renner em prol das atividades desta e sob as ordens diretas dos seus gerentes.

Um dos critérios de seleção de pessoal, utilizados pela empresa, era a proximidade da moradia do trabalhador do local de trabalho. Esse procedimento visava a economia da empresa com os gastos no fornecimento do vale transporte ao trabalhador. Como a legislação sobre esse benefício estipula que o trabalhador arca com 06% (seis por cento) do seu custo, a empresa é obrigada a custear o restante. Daí que, ao contratar apenas pessoas residentes nas imediações, a empresa deixa de fornecer o benefício, economizando no custo de mão de obra.

Logo, cabia a cada trabalhador arcar integralmente com seu deslocamento entre a casa e o local de trabalho. Verificamos que muitos dos trabalhadores entrevistados caminhavam 4,5 quilômetros para chegarem ao trabalho, rotina que se repetia após uma árdua jornada. Além disso, a dinâmica das relações de trabalho demonstrou que não raras eram as oportunidades nas quais os trabalhadores eram convocados por telefone a comparecerem às dependências da empresa, mesmo nos horários de descanso, a fim de retornarem ao trabalho.

Os contratos de trabalho foram firmados para uma jornada de 06 horas diárias de segunda a sexta-feira, totalizando 30 horas semanais. Como remuneração, foi estipulado o pagamento de R\$ 1,91 (um real e noventa e um centavos) por hora trabalhada. Logo, o salário mensal base de um trabalhador que cumprisse tal jornada seria de R\$ 229,20 (duzentos e vinte e nove reais e vinte centavos), portanto, inferior ao salário mínimo. Ainda, no momento da contratação, os trabalhadores eram obrigados a assinar um “termo de acordo de compensação de jornada”, também conhecido como “banco de horas”, no qual constava expressamente que as horas extraordinárias de trabalho seriam compensadas posteriormente em folgas concedidas a critério da empresa. Entretanto, as empresas

²⁵ Informações obtidas na Ação Civil Pública (ACP) número 01401-2009-054-12-00-0 (página 56).

não se preocuparam em explicar os termos do contrato, sendo constatado pelos inúmeros depoimentos colhidos que, na iminência de assegurar um emprego, a quase totalidade dos contratados assinava sem questionar os papéis apresentados sem maiores explicações. Dessa forma, a empresa cercava-se de toda documentação possível a fim de dificultar o acesso dos trabalhadores ao seus direitos, rompendo a boa-fé²⁶ que deve reger a contratação. Mas, se formalmente o contrato não apresentava falhas, a realidade das condições de trabalho era totalmente adversa, não encontrando nele qualquer amparo legal²⁷.

Assim, por exemplo, o depoimento da trabalhadora Maria:

A gente só tinha mesmo hora pra entrar. O horário de saída sempre era indefinido. Dependia da quantidade de trabalho. O mínimo que eu fazia era do meio dia até meia noite e meia, uma hora da manhã. Isso era de segunda à sexta. Isso quando a gente não virava a noite trabalhando. Aí só saía às cinco, seis horas da manhã. Fazer o quê? Eles chegavam pra gente e falavam que ninguém podia ir embora sem terminar o serviço. Era muita pressão! Se saísse eles anotavam o nome numa prancheta. Aí era demissão na certa!

Em relação ao funcionamento do sistema de “banco de horas”, Pedro esclarece a quem beneficiou essa modalidade, nestes termos:

Eu fiquei quase sete meses lá e nunca vi esse negócio de “banco de horas” funcionar. Eles diziam que a empresa não pagava hora extra porque tinha o tal banco de horas e a gente ia trocar as horas extras por folga. Só que isso ficava sempre pra depois porque tinha muito trabalho na empresa. Tinha dias que eu trabalhava 24 horas e uma vez cheguei a ficar 36 horas direto. Trabalhei muito lá. Meus colegas me chamavam de Jack Bauer²⁸. Só que chega uma hora que a gente não agüenta mais esse ritmo. Aí eles me mandaram embora. Nunca recebi nem folga nem as horas extras que eu fiz.

Sobre esse aspecto, complementa o depoimento prestado pelo trabalhador João:

²⁶ Pelo Princípio da boa-fé, na definição de Plácido e Silva, expressa a intenção pura, isenta de dolo ou de engano, com que a pessoa realiza negócio ou executa o ato, certo de que está agindo na conformidade do direito, conseqüentemente protegida pelos princípios legais.

²⁷ O Princípio da primazia da realidade privilegia os fatos em relação ao que consta nos documentos, ou seja, havendo divergência entre o que ocorre na prática e o que emerge dos documentos ou acordos, deve-se dar preferência aos fatos.

²⁸ Referência a um personagem da série de televisão americana “24 horas”.

Olha, a gente era tudo horista e recebia menos de dois reais por hora²⁹. Então já na contratação eles falavam que o nosso salário dependia do nosso empenho porque tinha muito trabalho pra fazer. No meu setor era muita peça³⁰ pra receber. Tinha dias que o depósito já tava abarrotado até o teto e ainda chegava caminhão. A gente dizia que não dava mais pra estocar, mas o gerente mandava a gente “se virar”. Nunca tinha hora pra chegar caminhão. E quando chegava a gente tinha que descarregar rapidinho porque eles queriam o caminhão de volta pra estrada. Caminhão para do dá prejuízo. Tinha dias que eu virava a noite trabalhando. Saía no outro dia de madrugada. Aí ia pra casa descansar umas horas. De repente tocava o telefone. Era o gerente avisando que era pra voltar porque tinha chegado outro caminhão. Eu voltava quase dormindo em cima da moto. Quem não obedecesse era demitido. Eu só pensava no salário que ia receber no fim do mês com tanta hora. Aí eles depositavam uma mixaria. Menos que o mínimo. A gente reclamava e eles diziam que tinha vindo errado de São Paulo. Que no mês que vem acertavam a diferença. Só que ficava só na promessa.

Os relatos da trabalhadora Silvia assim apontam para o problema da discriminação dos terceirizados:

Tinha muita discriminação sim! O pessoal da Renner tratava a gente como cachorro. A gente sabia que eles ganhavam um salário melhor que o nosso. Eles não se misturavam com a gente! Se alguma coisa dava errado logo diziam que era culpa do pessoal terceirizado. Lá na empresa tinha um refeitório, só que a gente não podia entrar. Essa só pro pessoal da Renner. Também tinha banheiro só pra eles. O nosso era separado. A gente levava comida de casa, mas não tinha lugar pra comer. Então comia sentada na calçada. Um dia o gerente proibiu a gente de comer na rua. Disse que ficava feio pra empresa. Então a gente começou a comer sentada no chão do vestiário. Eles ganhavam vale transporte, coisa que a gente nunca recebeu. Quando eles ficavam trabalhando até mais tarde, iam pra casa de micro-ônibus ou de taxi. A gente ia a pé mesmo. Até o nosso uniforme tinha uma cor bem diferente.

O tratamento dispensado aos trabalhadores subcontratados expunha os mesmos a situações de constrangimento e humilhação, conforme se observa da fala da trabalhadora Tereza:

²⁹ Os contratos de trabalho previam remuneração de R\$ 1,91 (um real e noventa e um centavos) por hora trabalhada. A jornada contratada era de 06 horas, e deveria ser cumprida em 05 dias (segunda à sexta), totalizando 30 horas semanais.

³⁰ Referência a roupas e acessórios.

Uma coisa que tinha muito lá na empresa era reunião. No mínimo duas vezes por semana tinha a tal da reunião. A gente era obrigada a ficar em pé. Teve uma que durou mais de duas horas. Era muita falação! Os gerentes reclamavam muito do nosso trabalho. Diziam que a gente não tava atingindo o padrão Renner e que se continuasse assim ia todo mundo pra rua. Que era preciso trabalhar mais porque ali não tinha lugar pra vagabundo! Outras vezes, diziam que o trabalho parecia ter sido feito por burros ou analfabetos. A gente agüentava tudo calada. Ai de quem falasse alguma coisa.

O quadro é deste modo complementado pela trabalhadora Fátima:

Pra mim aquilo lá era uma prisão! A gente era vigiada da entrada até a saída. Tinha câmara por tudo. Só que elas não tavam lá pra proteger a gente. Vi gente que teve o salário do mês, celular e até capacete roubado do armário. Eles não faziam nada. Só diziam que não tinham nada a ver com aquilo. Pra usar o banheiro tinha que pedir pro supervisor. Aí ele perguntava o que a gente ia fazer lá!? Então ele nos dava um cartão que liberava a porta do banheiro. Tinha que ser rapidinho porque eles controlavam o tempo. Diziam que era pra gente não matar tempo no banheiro. Hora extra a gente era obrigada a fazer, mas nunca recebia. Teve vezes que eles trancaram o portão pra não deixar ninguém sair até acabar o serviço. Deu uma da manhã e o marido de uma colega que é PM³¹ apareceu lá pra pegar ela. Eles não queriam liberar. Deu o maior rolo. Ela saiu, só que foi demitida no outro dia. Revista eles faziam todo dia. Era muito chato porque era homem que revistava a gente.

O relato de Eduardo reflete a percepção das diferentes funções exercidas e mostra que mesmo aqueles que ocupavam cargos superiores na hierarquia funcional sofriam com as condições de trabalho, assim expostos:

Eu fui contratado como estagiário logo no início (junho de 2007). Lembro que tinha até carro de som convidando o pessoal pra preencher uma ficha na prefeitura. Eu fui porque a Renner é uma empresa grande. Particpei de treinamento por uma semana em São Paulo no CD³² da Renner. Lá era tudo muito organizado e o pessoal gostava de trabalhar lá. Então voltamos e começamos a trabalhar. No primeiro mês ainda deu pra conciliar a faculdade com o trabalho. Depois não deu mais. Tive que abandonar porque a aula começava às sete da noite e era comum eu entrar às oito da manhã e sair meia noite, uma hora. Isso quando não virava 24 horas. Trabalhava sábado, domingo e feriado direto. No terceiro mês eles assinaram minha carteira. Logo em seguida fui promovido a monitor. Aí não metia mais a mão na massa. Nosso trabalho era fiscalizar os outros. Eles (os

³¹ PM: Policial Militar.

³² CD: Centro de Distribuição da Renner em São Paulo.

gerentes) nos pressionavam e a gente botava pressão no pessoal. Tinha que fazer o pessoal trabalhar até dar conta do serviço. As vezes a gente ficava na porta pra não deixar o pessoal sair. Primeiro a gente conversava. Pedia uma força pra terminar o serviço. Se não resolvesse, ameaçava de demissão! Agora, eu nunca xinguei ninguém! Só que tinha colega que fazia isso. A gente também era pressionado. Teve um dia que o meu supervisor me chamou de burro e mentiroso!

Quanto ao perfil dos selecionados, além da exigência de moradia próxima ao local de trabalho, os dados obtidos nos processos trabalhistas em curso e nas informações cadastrais colhidas, dão conta de que as empresas manifestavam sua preferência por jovens com idade entre 18 e 25 anos, muitos dos quais teriam sua primeira experiência em um emprego com carteira de trabalho registrada. Não havia preferência entre pessoas do sexo masculino ou feminino. A maioria ainda morava com os pais, com renda familiar média de 2 salários mínimos.

Embora os contratos de trabalho previssem jornada de 6 horas diárias para uma semana de cinco dias (segunda a sexta), a prática mostrou que estes não passavam de letra morta. O local da prestação dos serviços mantinha-se em funcionamento 24 horas, inclusive com atividades aos sábados, domingos e feriados. Mesmo com a implantação de três turnos de trabalho, as empresas exigiam dos funcionários o cumprimento de jornadas de 12 ou mais horas de trabalho. Em inúmeros casos, essa jornada poderia atingir 18 ou 24 horas de trabalho as quais eram interrompidas apenas por uma hora de almoço e 15 minutos de lanche.

Ao saírem da empresa todos os trabalhadores eram revistados. A revista efetuada nas mulheres era realizada por homens, o que é vedado por lei por mostrar-se ato causador de constrangimento.

Dentre as estratégias utilizadas pelas empresas para o engajamento dos trabalhadores estavam a promessa de uma melhor remuneração pelo pagamento de horas extras, promoção e concessão de folgas. O aspecto motivacional também era incentivado através das disputas entre os setores pela obtenção das metas fixadas pelas empresas, não raro incompatíveis com os prazos fixados. Estas visavam a criação no local de trabalho de um clima de permanente euforia e engajamento no desempenho das funções. Mas se tais estratégias não se mostrassem eficientes, aqueles que não desempenhassem suas funções no tempo e modo determinados, o que incluía a obrigatoriedade do cumprimento de jornadas de trabalho extenuantes,

eram simplesmente, num primeiro momento, ameaçados de demissão e, se a ameaça não se mostrasse eficaz, eram demitidos. Os relatos dos trabalhadores dão conta de que, em algumas oportunidades, a fim de garantir o cumprimento de metas, os portões da empresa eram fechados e os trabalhadores impedidos de sair até que o serviço fosse concluído exacerbando a extração da mais valia. Esta é assim definida por Marx:

A produção da mais-valia absoluta se realiza com o prolongamento da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador produz apenas o equivalente ao valor de sua força de trabalho e pela apropriação pelo capital desse excedente. Ela constitui o fundamento do sistema capitalista e o ponto de partida da produção da mais valia relativa. Esta pressupõe que a jornada de trabalho já esteja dividida em duas partes: trabalho necessário e trabalho excedente. Para prolongar o trabalho excedente encurta-se o trabalho necessário com métodos que permitem produzir-se em menos tempo o equivalente ao salário. A produção da mais valia absoluta gira exclusivamente em torno da duração da jornada de trabalho; a produção da mais valia relativa revoluciona totalmente os processos técnicos de trabalho e as combinações sociais (MARX, 2008, p. 585).

Além das jornadas de trabalho extenuantes, o intervalo entre estas era menor do que o mínimo legal (11 horas), situações que ampliavam o esgotamento físico e mental, facilitando a ocorrência de acidentes de trabalho, fatos destacados pela imprensa local³³.

Nesse contexto, as empresas criaram uma hierarquia funcional a fim de assegurar a obtenção das metas estipuladas. No nível mais elevado, encontravam-

³³ ALÉM DE TRABALHAR QUE NEM ESCRAVO, NÃO RECEBE SALÁRIO Sempre desconfiei desse crescimento de Palhoça. Bola da vez, cidade que mais cresce etc...e outras pilantragens. A implantação de indústrias, centros de distribuição de grandes empresas, é fachada para negócios escusos. Sonegação de impostos, isenção de tributos municipais, renúncias fiscais etc. Verdadeira distribuição de migalhas. Geralmente oferecem empregos de baixa remuneração, não qualificam os trabalhadores, que iludidos com os empregos vagabundos, ainda servem como massa de manobra para os políticos em época de eleição. Taí a cidade do Prefeito ISO 9000, mais uma vez nas manchetes do Blog Tijoladas. Moro ao lado deste Centro de Distribuição da Renner na Pedra Branca em Palhoça. Outro dia um amigo me convidou para almoçar no restaurante que serve os “colaboradores” (é assim que eles chamam os empregados que exploram). A comida era tão ruim, que não teria coragem de servir meu vira-lata. Agora aparece a denúncia que os trabalhadores estão sem receber salários. Trabalhadores sem salário há 3 meses paralisam o trabalho. No município de Palhoça, funcionários da empresa Planservice que, entre outras atividades, faz distribuição dos produtos das Lojas Renner, paralisaram os trabalhos hoje, 11/01. Eles estão há 3 meses sem receber salário (e sem o 13º). O salário base dos trabalhadores é de R\$ 458,00, e a situação das famílias é de muita apreensão e angústia, pois já não têm o básico para seu sustento. Nesta quinta-feira, 12/01, a partir das 7 horas, os trabalhadores e suas famílias realizarão uma manifestação na área industrial da Pedra Branca. Alô pessoal da fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho, deem uma passadinha lá. (**Blog Tijoladas**. Disponível em: <<http://tijoladasdomosquito.com.br/nova-palhoca-empresas-legadas-por-ronerio-para-area-industrial-exploram-trabalhadores/>> Acesso em: 04 de junho de 2009).

se os funcionários da Renner, empresa tomadora dos serviços e proprietária das instalações e mercadorias. Era dividida entre diretoria; gerência e pessoal administrativo. Quanto às empresas prestadoras de serviço (Planservice/Gelre), a hierarquia funcional era composta pelo gerente, líderes, monitores e auxiliares de expedição, esses na base da hierarquia e que constituíam a grande maioria dos trabalhadores.

Todo o planejamento e as metas a serem atingidas eram determinadas pela diretoria da Renner de acordo com as exigências da empresa para a região. Tais diretrizes eram repassadas à gerência da prestadora de serviços (Planservice), a qual reportava-se imediatamente à gerência da Renner, encarregada de fiscalizar o andamento dos serviços prestados pela empresa terceirizadora.

Os “líderes” ficam permanentemente em contato com os demais trabalhadores no centro de distribuição e são os responsáveis pela permanente cobrança das metas e fiscalização do desempenho funcional, valendo-se ora de ações de cunho motivacional, fomentando a competição entre os diferentes setores, ora com a simples ameaça de demissão aos que não se enquadram no “espírito da empresa”. Esses eram auxiliados pelos “monitores”, cuja tarefa era relatar aos líderes qualquer falha funcional dos demais, atividade desenvolvida cumulativamente com as funções de “auxiliar de expedição”. Além da existência de uma hierarquia funcional, o ambiente de trabalho era permanentemente monitorado por câmeras, garantindo a constante observação das atividades de cada trabalhador. À medida que as metas eram impostas ao grupo, cada trabalhador era estimulado a cobrar maior empenho por parte dos demais, fomentando um ambiente de elevada competitividade e pressão por resultados.

Nesse contexto, a empresa realizava constantemente (ao menos uma vez por semana) reuniões com os funcionários. Nessas oportunidades, além dos objetivos a serem atingidos, ocorriam ameaças de demissão em massa. Não raro, os trabalhadores eram ofendidos na presença dos demais com termos depreciativos e/ou com palavras de baixo calão.

Nesse contexto, os problemas se desencadearam devido ao ritmo de trabalho e suas consequências, às jornadas de trabalho extenuantes, atraso no pagamento de salários e seus valores aviltantes, aliados ao rígido sistema de controle das atividades gerenciadas por pessoas sempre prontas a humilhar os trabalhadores,

fatos que os levaram à formulação de denúncias ao sindicato, ao órgão de fiscalização, advogados e ao MPT.

Verificou-se uma grande rotatividade de funcionários. Entre o início e o término do levantamento, a média de permanência no emprego foi de 6 meses.

Em dezembro de 2007, após inúmeras denúncias de irregularidades envolvendo as relações de trabalho no centro de distribuição das Lojas Renner SA, o que chamou a atenção deste órgão face à imagem que a empresa passa perante a sociedade, valores divulgados abertamente em seu sítio eletrônico³⁴. O Ministério

³⁴ Valores empresariais Encantar É a nossa realização: nos colocamos no lugar de nossos clientes, fazendo por eles tudo aquilo que gostaríamos que fizessem por nós. Devemos entender seus desejos e necessidades, exceder suas expectativas e, assim, encantá-los. Não somos meros colaboradores, somos encantadores de clientes. Não temos SAC, pois cada um de nós é um SAC: surgiu um problema, resolva-o imediatamente. Nosso Jeito Somos uma empresa alegre, inovadora, ética, austera, de portas abertas e onde a comunicação é fácil e transparente. Fazemos as coisas de forma simples e ágil, com muita energia e paixão. Nosso negócio é movido por persistência, criatividade, otimismo e muita proximidade com o mercado: temos que tirar o bumbum da cadeira. Gente Contratamos, desenvolvemos e mantemos as melhores pessoas, que gostam de gente, que têm paixão pelo que fazem e brilho nos olhos. Trabalhamos em equipe, e nossas pessoas têm autoridade e responsabilidade para tomar decisões. Proporcionamos a mesma escada para que todos os colaboradores possam subir na velocidade dos seus talentos, esforços e resultados. Donos do Negócio Pensamos e agimos como donos de nossas unidades de negócio, sendo recompensados como tais. Temos senso de urgência, atitude e agressividade na busca das melhores práticas, garimpando todas as oportunidades que aparecem no mercado. Tomamos decisões, correndo riscos com responsabilidade; aceitamos os erros que resultam em aprendizado, sem buscar culpados, mas causas que devam ser corrigidas. Somos responsáveis pela perpetuação da Renner, principalmente através de atitudes e exemplos: o exemplo vale mais que mil palavras. Obstinação por Resultados Excepcionais Somos responsáveis por gerar resultados e não apenas boas ideias. São eles que garantem nossos investimentos, dão retorno aos acionistas, proporcionam nossa remuneração e viabilizam nosso crescimento e continuidade a longo prazo. Qualidade Desenvolvemos e implantamos padrões de excelência em tudo o que fazemos, já que tudo o que fazemos pode ser melhorado. Nossos produtos e serviços têm os mais altos níveis de qualidade: isso está em nosso DNA. ADORAMOS DESAFIOS: NÃO SABENDO QUE É IMPOSSÍVEL, NÓS VAMOS LÁ E FAZEMOS! Código de Ética. Hoje, em um mundo globalizado, as empresas assumem um novo posicionamento na gestão de seus negócios como consequência da ampliação da consciência de que seu sucesso e perpetuação estão diretamente relacionados ao desenvolvimento sustentável do planeta. A Renner explicita, em seu Código de Ética e Conduta, o compromisso público com a orientação ética e a gestão sustentável de seu negócio, de forma que o impacto de suas ações tenha como resultado o equilíbrio, indissociável e integrado, entre as dimensões sociais, econômicas e ambientais junto a todos os seus públicos de relacionamento. O Código de Ética e Conduta da Renner constitui-se na referência, formal e institucional, que orienta a conduta profissional, interna e externa, de todos os colaboradores da empresa. Ele é composto pelos Fundamentos Corporativos e por normas que orientam, na perspectiva da responsabilidade social empresarial, a relação entre a empresa e seus diversos públicos de relacionamento, tais como colaboradores, fornecedores, clientes, governo e sociedade, comunidade e acionistas. O compromisso de todos, independentemente do cargo ou função que ocupem, com o cumprimento do Código de Ética e Conduta da empresa é um passo fundamental para o fortalecimento e a sustentação da Renner como empresa socialmente responsável. Colaboradores Os colaboradores são os representantes diretos da empresa junto a seus diversos públicos de relacionamento, tomando decisões, solucionando problemas, criando, inovando e aperfeiçoando, de forma contínua, seu negócio. São pessoas que fazem a diferença e, portanto, devem ser e estar preparadas para exercer suas funções da melhor maneira possível. As lideranças têm um papel de destaque, como referência e exemplo de comportamento, exercendo uma gestão que se apoia em incentivo, motivação e reconhecimento dos colaboradores, promovendo não só seu desenvolvimento profissional como, também, o desenvolvimento humano. A empresa promove um ambiente de trabalho, sustentado por seus valores e orientado por condutas, que estimula um movimento de responsabilidade e cooperação entre os colaboradores e cria condições para que os compromissos assumidos com todos os públicos de relacionamento da empresa, independentemente do contexto competitivo estabelecido nas relações de mercado, sejam honrados de forma ética. Respeito às Leis Todo colaborador é responsável e tem o

Público do Trabalho de Santa Catarina (MPT/SC) encaminhou à Secretaria Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina (SRTE/SC), o relatório das denúncias requerendo a deflagração de uma operação destinada a investigar a veracidade das reclamações formuladas pelos trabalhadores e/ou familiares e pessoas da comunidade. As denúncias³⁵ consistiam em: terceirização ilícita; não concessão de

compromisso de conhecer e respeitar as leis e normas vigentes aplicáveis às suas atividades, bem como os procedimentos internos da empresa. Desenvolvimento e Oportunidade Profissional A Renner contribui para a empregabilidade do colaborador e o estimula na busca de seu autodesenvolvimento, oferecendo, a todos, igualdade de oportunidade de desenvolvimento e ascensão profissional, com base no esforço pessoal, mérito, desempenho e competências alcançadas. Saúde e Segurança no Trabalho A Renner estimula seus colaboradores a assumirem atitudes responsáveis no cumprimento de leis e normas internas relativas à medicina e à segurança do trabalho, de forma a promover um ambiente de trabalho saudável e de qualidade. Qualidade de Vida A Renner assume uma gestão responsável, oferecendo uma estrutura e ambiente de trabalho de excelência, de forma que promova uma boa qualidade de vida a seus colaboradores. Direito à Informação Os gestores da Renner assumem o compromisso de comunicar e disseminar as normas da empresa a todos os colaboradores, assim como as informações de caráter institucional e as demais de interesse do colaborador, de forma a garantir que suas atividades e as da empresa sejam exercidas com coerência e qualidade. Gestão Participativa A empresa proporciona um ambiente favorável, com canais de diálogo e participação, de forma que o colaborador possa, efetivamente, contribuir para a gestão da empresa. Diversidade Os gestores e colaboradores, independentemente da posição hierárquica, assumem o compromisso de respeitar a diversidade, exercendo suas funções baseados no comportamento ético, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação. Faz parte da política de recursos humanos da empresa a contratação de aprendizes e pessoas com deficiência (PCD). Representação Os dirigentes e colaboradores que representarem a empresa externamente devem honrar com os princípios de honestidade e responsabilidade, não divulgando informações sem a concordância prévia da empresa, promovendo sua imagem, reputação e interesses. Constrangimento Moral e Sexual Os dirigentes e colaboradores da empresa, independentemente de seu nível hierárquico, comprometem-se a exercer sua autoridade de forma ética, repudiando qualquer tipo de constrangimento moral, sexual e de outra natureza, zelando pelo respeito mútuo entre os colaboradores e um ambiente de trabalho saudável. Recebimento de Presentes e Participação em Eventos Os dirigentes e colaboradores devem abster-se de dar ou receber presentes, benefícios e favores e participar de eventos sociais particulares que possam afetar decisões, facilitar negócios ou condicionar a relação comercial com terceiros, à exceção de brindes de caráter promocional, de valor comercial desprezível, para serem utilizados no trabalho (agendas, canetas, blocos). Em caso de dúvidas, o colaborador deverá buscar orientação junto à sua Gerência ou Diretoria. Relações de Parentesco Os colaboradores da Renner, no exercício de sua função profissional, não poderão ter nenhum relacionamento comercial direto com parentes em qualquer grau ou indivíduos e instituições de seu convívio pessoal. No caso da existência de relações de parentesco entre colaboradores dentro da empresa, estes não poderão ter nenhuma relação de subordinação funcional e/ou relações operacionais e administrativas que envolvam interface. Em caso de dúvidas, o colaborador deverá buscar orientação junto à sua Gerência ou Diretoria. Confidencialidade das Informações As informações de caráter confidencial da empresa ou de caráter pessoal do colaborador serão tratadas por todos os dirigentes e colaboradores de forma responsável e respeitosa, assegurando-se seu uso exclusivo no desenvolvimento das atividades da empresa. Preservação dos Bens Os bens da companhia, sejam eles físicos e tangíveis ou intangíveis, como ideias, conceitos, marcas e informações, serão tratados com responsabilidade e respeito por todos os colaboradores e utilizados exclusivamente em benefício da empresa. Atividade Política As atividades político-partidárias pessoais dos colaboradores não devem ocorrer no ambiente de trabalho, de forma a não interferir em suas responsabilidades profissionais nem envolver recursos materiais ou equipamentos da empresa nessas atividades. Participação Sindical A empresa reconhece o direito de livre associação sindical dos seus colaboradores, bem como a negociação coletiva conferida aos respectivos sindicatos nos limites previstos pela legislação nacional. Cumprimento de Compromissos Os colaboradores deverão atender os compromissos decorrentes de compras de caráter pessoal, realizadas nas lojas da empresa, de forma a preservar sua imagem e não comprometer as relações e a atividade profissional.

(Lojas Renner. Disponível em: <<http://www.lojasrenner.com.br/?gclid=COBtF6Z1ZsCFVIM5QodHhUgKw>>. Acesso em 04 de junho de 2009).

³⁵ Procedimento Preparatório nº 000072.2008.12.000/0-25. Autor: Ministério Público do Trabalho da 12ª região. Rés: Lojas Renner SA; Planservice Back Office LTDA e Grupo Gelre Trabalho Temporário SA.

intervalos intra e interjornada; atraso no pagamento das rescisões; não concessão de vale transporte; não fornecimento de água; excesso de horas de trabalho; cerceamento de liberdade de ir e vir de trabalhadores; atraso no pagamento de salários e assédio moral, condutas que afrontam direitos coletivos.

Dentre as denúncias apresentadas destacamos esta, datada de 03/12/2007:

Declara o denunciante que funciona no local depósito das LOJAS RENNERT E PLANSERVICE, com jornada de trabalho que ultrapassa às oito horas, chegando até mais ou menos 18 horas diárias, com escala diurno e noturno, sem respeito do repouso do intervalo interjornada – Exemplo: se o trabalhador inicia a jornada às 23 horas e vai até às 06 horas do dia seguinte. Os funcionários são tratados com palavras humilhantes e desrespeitosas. Declara ainda que no meio ambiente de trabalho existem monitores indicados pela empresa, que não respeitam os funcionários e são essas pessoas que agridem moralmente e verbalmente os trabalhadores, e que os pagamentos são efetuados entre os dias 08 e 21 de cada mês, inclusive não sendo pagos corretamente³⁶

Em outra denúncia, constante das folhas 45 da Ação Civil Pública, foram narrados fatos ainda mais aterradores, como este:

... segundo a denunciante, este depósito funciona em turnos ininterruptos de revezamento, entretanto, as funcionárias laboram horas extras sem a devida contraprestação integral. Existe controle de ponto eletrônico mas não se sabe se está sendo utilizado. A jornada intervalar de 01 hora não está sendo concedida pela empresa, além do que são obrigadas a trabalharem em horas extras sob ameaça de demissão. As funcionárias não podem sentar para descansar tendo de trabalhar 12 horas em pé. Segundo a denunciante, o local é uma verdadeira “fortaleza”, “caixa forte”, existe sistema de monitoramento em todos os setores do depósito, além de porta giratória com detector de metais e seguranças, mas quando os(as) funcionários(as) vão ao banheiro ocorre “revista íntima” nos trabalhadores. Informa, ainda, que estão contratando mais funcionários para poderem dispensar os outros que, segundo o gerente do depósito, “não querem trabalhar ou fazer horas extras”. As entrevistas para o recrutamento de novos trabalhadores é (sic) realizada no próprio depósito das lojas Renner, por este gerente, que comunica em alto e bom som, a todos os pretendentes, que tem de cumprir estas exigências acima relatadas ...³⁷

³⁶ Informações obtidas na ACP número 01401-2009-054-12-00-0 (página 33).

³⁷ Informações obtidas na ACP número 01401-2009-054-12-00-0 (página 45).

Em 15 de agosto de 2008, a empresa foi visitada pelos agentes de fiscalização da SRTE/SC. Uma vez lá, os mesmos foram impedidos de ingressar nas dependências da empresa por seus agentes de segurança. Não obstante, os fiscais apuraram a existência de intermediação na contratação de mão de obra dos trabalhadores da empresa Renner pelas empresas Planservice e Gelre, essas últimas pertencentes ao mesmo grupo econômico³⁸.

Também foi constatado pela fiscalização que, naquela oportunidade, 46 empregados registrados diretamente pela Renner estavam dirigindo os serviços de 177 trabalhadores “terceirizados”, informação obtida pelo próprio representante da empresa. A Renner foi autuada por obstruir o trabalho da fiscalização e notificada para assumir diretamente os empregados “terceirizados”, uma vez que toda a direção dos serviços era realizada por seus prepostos³⁹, o que constitui infração ao disposto no art. 41 da CLT⁴⁰.

Em relação à prestadora de serviços Planservice, a fiscalização apurou as seguintes irregularidades: deixar de conceder aos trabalhadores, antecipadamente, o vale transporte para utilização efetiva no deslocamento residência-trabalho e vice-versa⁴¹; prorrogar a jornada normal de trabalho além do limite legal de duas horas diárias, sem qualquer justificativa legal⁴²; não depositar o FGTS⁴³ sobre o valor pago em dinheiro sob a denominação vale-transporte⁴⁴; deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados⁴⁵; deixar de efetuar o pagamento das parcelas devidas na rescisão do contrato de trabalho até o 10º dia, nos termos legais, para 136 empregados⁴⁶; deixar de efetuar o pagamento das parcelas devidas na rescisão do contrato de trabalho até o 1º dia útil imediato ao

³⁸ “Grupo econômico é um conglomerado de empresas que, embora tenham personalidade jurídica própria, estão sob o controle administrativo ou acionário de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de outra atividade econômica, sendo solidariamente responsáveis para os efeitos de relação de emprego” (BARROS, 2007, p. 376).

³⁹ Auto de Infração nº 016200535

⁴⁰ Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

⁴¹ Auto de Infração nº 016202554.

⁴² Auto de Infração nº 016202589.

⁴³ Fundo de garantia por tempo de serviço.

⁴⁴ Auto de Infração nº 016202562.

⁴⁵ Auto de Infração nº 016202571.

⁴⁶ Auto de Infração nº 016202546.

término do contrato de trabalho para 31 empregados⁴⁷; efetuar descontos nos salários dos empregados, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos legais, convenção ou acordo coletivo de trabalho, em especial o referente ao valor de 6% que a empresa desconta do empregado por sua participação no programa do vale-transporte, quando na verdade não o fornece de acordo com os ditames legais⁴⁸; deixar de conceder ao empregado, antecipadamente, o vale-transporte para utilização efetiva no deslocamento residência-trabalho e vice-versa, após nova notificação⁴⁹; não pagar ao empregado multa em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido em decorrência do descumprimento do prazo legal de pagamento das verbas rescisórias⁵⁰.

Em 04 de fevereiro de 2009, nova denúncia foi recebida pelo MPT/SC contra a Planservice, informando que a mesma permanecia fornecendo mão de obra “terceirizada” para a Renner no centro de distribuição desta em Palhoça/SC. Reportava, ainda, a denúncia, que a referida prestadora estaria atrasando os salários, sem recolher o FGTS e o INSS, além de não pagar o vale-transporte e o vale alimentação dos trabalhadores. Na mesma denúncia, foi informado que a empresa exigia a prestação de horas extras sem o pagamento da devida contraprestação, havendo punição com advertências e suspensões aos trabalhadores que não aceitassem tal situação⁵¹.

Também o Sindicato dos Empregados em Empresas Prestadoras de Serviço e Asseio e Conservação de São José/SC (SINDLIMP/SJ), denunciou as mesmas práticas realizadas pela empresa Planservice, das quais estariam sendo vítimas cerca de duzentos trabalhadores que prestavam serviços nas instalações da Renner em Palhoça/SC. Denunciou ainda à entidade sindical atrasos nos pagamentos de salários, desvio de função e desligamento de pessoal sem aviso prévio.

Sobrevieram informações dando conta de que os atrasos no pagamento dos salários encontravam-se generalizados e que as prestadoras de serviço (Planservice e Gelre) estavam em processo pré-falimentar. Em novo procedimento fiscalizatório, a SRTE apurou e puniu a Renner por constatar que esta mantinha seus empregados

⁴⁷ Auto de Infração nº 016202538.

⁴⁸ Auto de Infração nº 016203739.

⁴⁹ Auto de Infração nº 016203755.

⁵⁰ Auto de Infração nº 016203747.

⁵¹ Informações obtidas na ACP 01401-2009-054-12-00-0.

sob horário de trabalho prorrogado além do limite legal⁵². Na mesma oportunidade, verificou-se que a empresa não concedia descanso semanal de 24 horas⁵³. A Planservice confessou não ter apresentado os documentos requeridos pela fiscalização argumentando que a Gelre estava em situação falimentar, o que originou nova autuação⁵⁴.

Salientou o representante do MPT/SC que o grupo Gelre já se encontrava respondendo a outra ação civil pública, movida pelo próprio MPT/SC junto à 2ª Vara do Trabalho de Lages/SC, igualmente pela prática de intermediação irregular de mão de obra⁵⁵.

Em relação às contratações dos trabalhadores em Palhoça/SC, restou configurada a prática da terceirização ilícita, uma vez que os representantes das empresas confessaram que os funcionários realizavam atividades nitidamente relacionadas, senão à atividade fim da empresa tomadora de serviços, ao menos atividades em caráter permanente e essencial ao desenvolvimento do negócio da tomadora (Renner). O desvio de finalidade da lei também foi constatado pelo fato de as empresas valerem-se de uma norma excepcional e transformá-la em regra. Vale dizer, havia uma proporção abusiva de 3,63 trabalhadores “terceirizados”, trabalhando exclusivamente no cumprimento das ordens da empresa tomadora dos serviços e em prol de suas atividades, para cada um contratado diretamente pela tomadora dos serviços. Sobre a ilicitude da forma como foram realizados os contratos de trabalho dos trabalhadores “terceirizados”, tem-se que a:

... terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente [...] essa dissociação entre relação socioeconômica de trabalho (firmada com empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o direito do trabalho ao longo de sua história. [...] esse novo modelo sofre restrições da doutrina e da jurisprudência trabalhista, que nele tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação de força de trabalho. (DELGADO, 2008, p. 417-8).

⁵² Auto de Infração nº 016204051.

⁵³ Auto de Infração nº 016204042.

⁵⁴ Auto de Infração nº 016204069.

⁵⁵ Informações obtidas na ACP 01401-2009-054-12-00-0.

Essa é a razão pela qual o Tribunal Superior do Trabalho, após se deparar com inúmeros casos envolvendo fraudes à lei em prejuízo dos trabalhadores, manifestou-se de forma a afastar as ações voltadas a burlar a lei. Nesse sentido, publicou duas súmulas, entendidas como instrumentos através dos quais os tribunais superiores manifestam o seu entendimento sobre determinado assunto.

Portanto, se o trabalhador, contratado por uma empresa de terceirização de mão de obra, desenvolve atividade de caráter essencial para outra empresa (tomadora dos serviços), sem que esta assuma o vínculo jurídico com aquele, tal prática constitui fraude à lei por contratação de empregado de forma triangular. Somente será lícita a terceirização se o trabalhador contratado dessa forma obedecer ordens apenas da empresa prestadora dos serviços (a qual o contratou) e que os serviços prestados não sejam de natureza essencial à atividade fim da empresa beneficiada com o trabalho prestado. Sobre os fins da atividade desenvolvida, concluiu o MPT:

Ora, é inegável que o serviço de manipulação, triagem e envio das mercadorias para as lojas de todo o País compreende uma questão logística inserida como atividade permanente e essencial ao comércio de mercadorias da tomadora RENNER (ACP 01401-2009-054-12-00-0, folhas 09).

Os contratos de terceirização protegidos pela lei visam a construção de uma parceria entre duas empresas, jamais a prática de mecanismos de redução de salário por parte da empresa beneficiada (tomadora), nem a discriminação entre trabalhadores (os da empresa tomadora e os da prestadora). Nas terceirizações fraudulentas, a forma de contratação ganha contornos formais de legalidade, com a realização de contratos entre as empresas e a contratação de trabalhadores pela prestadora de serviços. Contudo, a forma não prevalece sobre a realidade prática da prestação dos serviços nos casos em que esta for levada ao conhecimento da justiça do trabalho⁵⁶. É o que acontece com as empresas analisadas que desvirtuaram a finalidade da norma visando à redução dos custos da mão de obra em prejuízo dos direitos sociais dos trabalhadores. As fontes analisadas

⁵⁶ Artigo 9º da CLT: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação.”

demonstraram que a Renner intervém diretamente na atividade dos trabalhadores terceirizados, os quais prestam serviços diretamente em suas dependências. A fraude fica ainda mais evidente quando a empresa prestadora de serviços (Planservice) admite que seu escritório está sediado dentro das instalações da tomadora (Renner)⁵⁷.

A esse respeito, não deixa dúvidas a manifestação enfática do agente de inspeção do trabalho em seu relatório de fiscalização realizado em 05.09.2008: “o que temos aqui não é de forma alguma uma terceirização, seja de atividade meio ou fim, mas uma contratação irregular de mão de obra por empresa interposta, tanto é que o único objeto social da prestadora de serviços é fornecer mão de obra⁵⁸”.

Para esquivar-se dos encargos de ser empregadora⁵⁹, a Renner valeu-se de interposta empresa de prestação de serviços (Planservice), tudo para evitar o vínculo empregatício direto com o trabalhador. Contudo, na prática, sempre manteve o controle direto sobre os trabalhadores. Nesse contexto, a verdadeira relação existente, cujo reconhecimento é requerido pelo MPT, é uma relação de emprego direto entre os trabalhadores e a empresa Renner, afastando-se os efeitos da “terceirização” e incidindo todos os direitos trabalhistas dos quais tentou afastar.

Tamanhas ilegalidades somente se tornaram possíveis porque as empresas analisadas se valeram da necessidade de os trabalhadores venderem sua força de trabalho para garantir a sobrevivência, além do desconhecimento destes sobre seus direitos. O conceito de força de trabalho e sua exploração pelo capital é assim definido por Marx:

No sistema capitalista a força de trabalho é uma mercadoria *sui generis*, distinta das demais mercadorias em razão do seu valor de uso. Trata-se de uma mercadoria cuja utilidade consiste na utilização com vistas a criação de valor. Esta a razão pela qual o capitalista a compra. Logo, se o trabalho fosse remunerado na medida mesma da sua prestação não haveria mais-valia e, sem ela, criação de valor. O valor de uso da força de trabalho traduz-se pela faculdade que possui a energia humana de gerar valor. Para o capitalista, o valor de uso da força de trabalho consiste na capacidade de utilização do mesmo com vistas a obtenção de lucro sem violar necessariamente a lei do valor. Dessa forma, o capitalista compra a força de trabalho visando a obtenção de um valor mais elevado do que despendeu para comprá-

⁵⁷ Informações obtidas na ACP número 01401-2009-054-12-00-0.

⁵⁸ Informações obtidas na ACP número 01401-2009-054-12-00-0 (página 50).

⁵⁹ Segundo o artigo 2º da CLT, empregador é aquele que “assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços”.

la. Este aumento corresponde a mais-valia, o seu lucro. Portanto, se o trabalhador produziu o equivalente ao seu salário em 04 horas, ao trabalhar 08 horas, durante as 04 horas adicionais produzirá a mais-valia para o empregador, em troca da qual nada receberá pelo trabalho executado. Duas são as formas pelas quais o capitalista obtém a extração da mais valia da força de trabalho, ambas correspondentes a um excedente de valor apropriado. Ou pelo prolongamento da jornada de trabalho e/ou de mudanças nos meios e organização do trabalho. No primeiro caso há a mais-valia absoluta. No segundo, tem-se a mais-valia relativa. Pela conjugação desses dois modos pode-se determinar a relação de grandeza entre a mais-valia e o preço da força de trabalho. Dito de outra forma, o montante de mais-valia como expressão do grau de exploração da força de trabalho pelo capital. (MARX, 2008, p. 457)

Mesmo a aqueles que conheciam seus direitos restou apenas aceitar com resignação as condições impostas ou engrossar as estatísticas de desemprego.

Da análise dos autos da Ação Civil Pública proposta pelo MPT/SC, a qual tramita perante a Unidade Judiciária Avançada de Palhoça/SC, que por sua vez é subordinada ao foro trabalhista de São José/SC⁶⁰, ainda pendente de julgamento⁶¹, constatamos que foram oferecidas várias oportunidades para que as empresas rés corrigissem os atos ilícitos praticados. Entretanto, essas desprezaram as oportunidades e insistiram na realização de práticas nocivas de aviltamento aos direitos sociais das pessoas arregimentadas para o trabalho, fatos que mereceram a seguinte manifestação do MPT/SC:

Além de desrespeitar inúmeros direitos trabalhistas previstos, inclusive, na Constituição Federal, os gestores dos réus cometeram crimes, em tese, como o de frustração de direitos trabalhistas mediante fraude (art. 203 do Código Penal – pela terceirização/intermediação irregular e retenção dolosa de salários), falso registro em CTPS (o contrato devia ser direto com a Renner – art. 297, § 3º, do CP) e sonegação previdenciária (art. 337 – A do CP – ante diferenças de piso salarial) causando enormes prejuízos à sociedade

Dentre os prejuízos verificados com a contratação sob a forma “terceirizada”, encontramos a discriminação entre os trabalhadores contratados diretamente pela

⁶⁰ Informações obtidas na ACP número 01401-2009-054-12-00-0.

⁶¹ Por determinação judicial a Renner foi obrigada a contratar diretamente todos os funcionários anteriormente contratados pela empresa Planservice e a estes foi concedida estabilidade provisória de 6 meses a partir de abril de 2009. Informações obtidas na ACP número 01401-2009-054-12-00-0.

Renner e os “terceirizados”. Estes últimos encontram-se totalmente afastados de qualquer possibilidade de acesso ao quadro de carreira da tomadora. Também os salários percebidos pelos subcontratados são menores do que os que possuem vínculo direto com a Renner. Além disso, a jornada e condições de trabalho são piores para os terceirizados. Com a redução indevida de encargos sociais e tratamento como empregado de “segunda classe”, a discriminação atinge o terceirizado econômica e socialmente. O quadro que se instaura reflete a cisão entre dois tipos de trabalhadores, assim observada por Giovanni Alves:

A principal característica do novo complexo de reestruturação produtiva, que surge sob a era neoliberal, é seu caráter irruptivo sobre o trabalho, constituindo, a partir daí, um novo (e precário) mundo do trabalho no Brasil. [...] correu a a dirupção do mundo do trabalho industrial, decorrente da prática empresarial de TERCEIRIZAÇÃO, tendendo a criar uma rede complexa do trabalho, diversificada e segmentada, na qual surgem novos estatutos precários de emprego e salário. Surgiu, portanto, no interior do pólo “moderno”, do mundo do trabalho no Brasil, uma subproletarização tardia. Constituiu-se, se poderíamos dizer assim, uma nova “dualidade” no mercado de trabalho, no qual, no interior do próprio setor “moderno”, base do poder sindical organizado, se instauram pólos “arcaicos” de relações de trabalho. É por isso que, pode-se dizer, presenciamos um processo estrutural – e cumulativo – de ofensiva do capital sobre a materialidade da classe, que repõe uma nova (e precária) sociabilidade do trabalho, fragmentária, cindida e resistente a práticas de solidariedade de classe. Surgiu, portanto, um novo (e precário) mundo do trabalho, que põe provocações decisivas à prática sindical de classe no Brasil [...] O processo de terceirização, que tomou impulso a partir da era neoliberal no Brasil, assumiu uma dimensão nova e radical, e causou impacto diruptivo sobre o mundo do trabalho. Ao constituir uma rede de subcontratação complexa, o capital tende a criar uma polarização da classe operária, constituindo, por um lado, uma “elite” de novos operários polivalentes (e mais qualificados), inseridos no novo estranhamento capitalista, convivendo no interior de uma cadeia produtiva, com uma classe operária com estatutos salariais precários e segmentados (ALVES, 2000, p. 247).

Para garantir a proteção ao cidadão, a Constituição Federal estabeleceu uma série de direitos, dos quais destacam-se o direito a igualdade e a vedação à discriminação:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XXII – a propriedade atenderá à sua função social;

XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”.

Já a Convenção nº 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, a qual foi ratificada pelo Brasil, estabelece em seu artigo 1º:

... o termo discriminação compreende:

b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (...)

Nossa legislação trabalhista, portanto, encontra-se em sintonia com as disposições internacionais de proteção aos trabalhadores, repelindo práticas discriminatórias. No estudo realizado, percebemos que a modalidade de contratação revestiu-se em injusta desvantagem para os trabalhadores “terceirizados” em relação aos empregados da tomadora (Renner), em prejuízo dos seus direitos sociais. A questão da ausência de reconhecimento do vínculo de emprego direto com a empresa beneficiada não é mera formalidade, pois se os contratos de trabalho fossem firmados diretamente com a Renner, esses trabalhadores teriam assegurados os direitos próprios da categoria dos comerciários⁶², os quais possuem piso salarial superior (importando em diferenças de recolhimento previdenciários e de FGTS) ao previsto para a categoria dos prestadores de serviços, além de representatividade sindical própria. Outro aspecto a ser ressaltado diz respeito à capacidade de a empresa prestadora dos serviços arcar com o pagamento dos encargos trabalhistas e sociais.

Não raro, essa empresa não possui a mesma idoneidade financeira da tomadora dos serviços. Essa regra se manteve no caso em análise, pois a prestadora de serviços encerrou suas atividades junto à Renner, não mantendo mais escritório na região. A relação de subordinação do trabalho ao capital é

⁶² Em 28 de junho de 2009, o Sindicato dos Empregados no Comércio de São José e região requereu nos autos da ACP ACP 01401-2009-054-12-00-0 (folhas 439 a 447), sua inclusão na ação sob o argumento de que, sendo a terceirização ilícita, os trabalhadores devem ter o vínculo de emprego reconhecido diretamente com as Lojas Renner. E, como consequência, os mesmos pertencem a categoria dos comerciários e não a dos prestadores de serviço. Logo a entidade sindical representativa dos direitos da categoria não é outra senão a que congrega os trabalhadores no comércio. Como os sindicatos possuem legitimidade para o manuseio da Ação Civil Pública, requereram o reconhecimento judicial da sua legitimidade de representação, além de medidas urgentes para coibir a lesão dos direitos daqueles trabalhadores

consequência das funções econômicas de poder de direção e vigilância exercidas pelo capitalista no processo produtivo. Trata-se de relações coercitivas que impõem ao trabalhador uma continuidade e intensidade do trabalho desconhecidas nos modos de produção anteriores.

CAPÍTULO 5

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não raro, as análises sobre a flexibilização/desregulamentação dos direitos trabalhistas e sociais têm como alvo a sociedade capitalista, o mercado globalizado e/ou o papel do Estado. Trata-se, evidentemente, do contexto estrutural sobre o qual deve operar qualquer análise sobre esse problema. Contudo, ao adotarmos uma perspectiva Lukacsiana da doutrina e do método de Marx, impõe-se o conhecimento do presente e a análise das questões concretas da atualidade, sob pena de incorrer o pesquisador em análises por vezes frias, excessivamente genéricas, alheias ao calor dos fatos sociais.

Partindo desse problema, optamos por ouvir as vozes de trabalhadores que vivenciaram experiências reais no cotidiano de uma grande empresa da nossa região. Verificamos que, para esses trabalhadores, a precarização das condições de trabalho era decorrente das estratégias empresariais voltadas à exacerbação da mais-valia, o que nos permitiu constatar impactos negativos na vida desses agentes.

Nossa pesquisa não poderia prescindir da contextualização dos precedentes históricos, percurso por meio do qual procuramos demonstrar como a regulamentação dos direitos trabalhistas e sociais foi conquistada nos embates com os interesses antagônicos do capital. Destacamos as transformações ocorridas nos processos de organização produtiva. Vimos que o discurso da flexibilização, vestido com os trajes de uma pretensa modernidade, permanece vivo a ponto de operar mudanças na regulamentação dos direitos dos trabalhadores.

Discutimos a atualidade das idéias de Lukács a fim de compreender os fenômenos ideológicos construídos sob uma base econômica que encontra na centralidade do trabalho a categoria a partir da qual se obtém as condições necessárias à satisfação da vida material e construção da identidade.

Ao discutirmos a necessidade da intervenção do Estado como regulador das relações de trabalho, vimos que esse continua tendo relevância para a manutenção

e palco para conquista de novos direitos sociais. Não obstante, demonstramos que o mesmo Estado também é utilizado como campo de atuação de grupos de interesses voltados à subtração de direitos. Daí concluirmos que o papel do Estado ganha importância à medida em que as forças sociais atuam em seu meio como agentes capazes de garantir e/ou ampliar os direitos trabalhistas tutelados.

Constatamos que a desregulamentação/flexibilização da atuação estatal por meio de suas normas, importaria na submissão do trabalhador a regras exclusivas de mercado, o que significaria admitir como lícita a dominação do trabalho pelo capital. Defendemos, pois, que o Estado não pode se furtar ao exercício de medidas capazes de conferir um mínimo de proteção aos trabalhadores, haja vista a hipossuficiência desses em suas relações com o capital. Afinal, ao menos no Brasil, aqueles que imaginam que as relações de trabalho possam ficar a cargo exclusivamente da “livre negociação” ou desconhecem a história das conquistas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e sua dignidade, ou ignoram o poderio econômico do capital e sua capacidade de dominação frente a trabalhadores que apenas possuem sua força de trabalho, ou sub-representados por sindicatos sem poder de barganha. Por fim, existem aqueles que a tudo conhecem e são ardorosos defensores da flexibilização, mas esses não estão imbuídos das melhores intenções.

Apresentamos um histórico das principais alterações nas leis trabalhistas efetuadas a partir da década de 1990, período no qual tem início uma fase de concorrência exacerbada e instabilidade econômica que caracterizaram o capitalismo mundial, contextualizando-as na conjuntura política e econômica atravessada pelo país. Dentre tais alterações, conferimos atenção especial aos institutos da terceirização de mão de obra e do banco de horas. Aqui concluimos que a flexibilização da jornada reverteu numa tendência histórica que, nos anos 1980, apontava no sentido da redução da jornada de trabalho.

Vimos desse contexto que, especialmente no caso brasileiro, o Estado cedeu a pressões e passou a empenhar-se na implementação de medidas flexibilizatórias das normas de proteção ao trabalhador que atingiram, especialmente, formas de contratar (terceirização), remuneração e duração do trabalho (banco de horas). Tais medidas, alardeadas com grande entusiasmo pelo governo Fernando Henrique Cardoso, acabaram por mostrar-se ineficazes, pois a idéia de sacrificar alguns

direitos era “justificada” pelo governo como a alternativa capaz de gerar mais empregos e reduzir a informalidade. Contudo, não logrou cumprir nenhuma das promessas. Sequer foi capaz de reduzir os apetites do capital que, embora comemorasse os lucros proporcionados com a economia obtida com a baixa remuneração da mão de obra, sustentou que as reformas eram tímidas, pregando uma ampla reforma da legislação trabalhista, o que somente não ocorreu porque o governo temia o desgaste que a mesma acarretaria.

Entretanto, além das alterações legais analisadas, a década de 1990 foi palco do sucateamento dos mecanismos de fiscalização das relações de trabalho, emprego e previdência social. Ao negligenciar a fiscalização, o governo tornou-se conivente com a precarização das condições de trabalho, facilitando o trabalho informal e prejudicando a arrecadação da previdência social.

Vimos em nosso estudo de caso que, diante das mínimas concessões da lei, abrem-se precedentes que colocam em risco os direitos dos trabalhadores a partir da deturpação das novas leis que propiciam a fraude e da exploração da boa-fé alheia para garantir maiores lucros. A adoção dos regimes de bancos de horas pela empresa Renner acentuou os abusos no aumento do tempo de trabalho, sem que essas práticas ampliassem a remuneração dos trabalhadores. Verificamos que essa empresa preferiu submeter os trabalhadores a jornadas extenuantes do que a disponibilizar novos postos de trabalho para fazer frente às exigências do empreendimento. Nesse caso, o banco de horas funcionou como um instrumento de flexibilização do mercado formal de trabalho, precarizando os contratos de quem já estava empregado e sem gerar novos postos de trabalho.

Partimos a campo com o objetivo de limitar nossa análise ao funcionamento desses institutos e seus reflexos na vida dos trabalhadores investigados. Isso mostrou-se tarefa das mais difíceis, pois a cada entrevista ficava mais claro que o desrespeito às normas de organização ao trabalho era a regra. Embora fora da delimitação da pesquisa, resolvemos não omitir os problemas relativos à utilização fraudulenta de contratos de estágio, assédio moral no local de trabalho e outros temas, os quais carecem da devida profundidade na análise.

No cotejo das fontes materiais (autos dos processos) ou orais (entrevistas) fomos introduzidos à dura realidade do cotidiano dos trabalhadores na empresa. Conhecemos pessoas que se submetiam aos abusos do capital, movidas pela

necessidade de sobrevivência e pelo sentimento de pertencimento ao grupo dos trabalhadores com carteira assinada. Tentamos manter a devida isenção frente aos relatos colhidos. Não foi tarefa das mais fáceis, pois, de alguma forma, questões profissionais e ideológicas sempre exercem influência sobre o pesquisador. O fato é que é impossível, a quem lide com o direito do trabalho, deixar de assumir posição contrária à flexibilização, pois esta se opõe frontalmente à natureza social do direito do trabalho.

Nossa análise sobre a terceirização dos contratos de trabalho apresentou resultados não menos impactantes para os trabalhadores. Estes foram contratados por uma empresa intermediária em fraude à lei. O objetivo desses contratos era desvincular a empresa tomadora dos serviços de qualquer responsabilidade legal e/ou social, decorrentes do trabalho desempenhado. Ou seja, as Lojas Renner, empresa multinacional que prega uma imagem de empresa defensora de valores de “responsabilidade social”, valeu-se de uma empresa fornecedora de mão de obra para contratar centenas de trabalhadores que desempenhavam atividades exclusivamente para si e nas dependências dessa, tudo em condições de trabalho ultrajantes. Uma vez descoberta a farsa, tenta de todas as formas negar que tivesse conhecimento dos fatos para livrar-se do pagamento das indenizações depositando toda a responsabilidade sobre uma empresa de fachada, sem nenhum patrimônio capaz de garantir as verbas dos trabalhadores e em processo falimentar.

Diante do acentuado acirramento da concorrência proporcionada por um sistema capitalista globalizado, da facilidade de fluxo de capitais, serviços e mercadorias, muitas destas provenientes de países que se utilizam de mão de obra análoga a escrava, é certo que sobre o empresariado brasileiro repousam enormes pressões por resultados.

Podemos concluir que tais pressões se traduzem na propagação de um discurso segundo o qual a flexibilização dos direitos dos trabalhadores é inevitável, e, por ser atual, quem se insurge contra ela é defensor do atraso. Afinal, a precarização do trabalho e a insegurança no emprego são fenômenos que ocorrem em nível global, representados pela redução de empregos estáveis e pela piora nas condições de trabalho e remuneração nos mais diversos segmentos da economia. Claro está que falar-se em desregulamentação e livre negociação dos direitos dos trabalhadores em tal contexto significaria afastar o Estado da sua função de

regulamentar as relações entre capital e trabalho com vistas a evitar a exploração dos trabalhadores, posto serem estes a parte menos protegida nessa relação assimétrica.

Entretanto, para que o Estado se tornasse menos interventor, ou as relações entre capital e trabalho teriam que se basear na igualdade de forças entre as partes ou teríamos que ter motivos suficientes para crer que o capital não faria impor sua vontade nas negociações. Em ambos os casos, a natureza das relações de trabalho e sua história nos evidenciam que, sem normas trabalhistas claras e capazes de reduzir a desigualdade real entre capital e trabalho, o resultado é a dominação do mais forte e a exploração do homem pelo homem.

REFERÊNCIAS

AHMAD, Aijaz. **Teoria dos Três Mundos**: fim de um debate. in Linhagens do Presente. São Paulo: Boitempo, 2002.

ALBORNOZ, Susana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12ª ed. São Paulo: Cortez, 2007a.

ANTUNES, Ricardo. **Construção e desconstrução da legislação social no Brasil** – Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2007b.

ANNUNZIATO, Frank. Il Fordismo nella Critica di Gramsci e nella Realtà statunitense Contemporanea'. **Critica Marxista**, n. 6, Roma: 1989.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

BAUMANN, Zygmunt. **Globalização**: as conseqüências humanas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BAUER, Martin, et. al. A entrevista narrativa. In: **Pesquisa qualitativa com texto**: imagem e som: um manual prático. BAUER, M. & GASKELL, G. (org.) Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

BRASIL. Câmara dos deputados. **Projeto de lei nº 5.483 – C.** de 2001 (Do Poder Executivo). Mensagem nº 1.061/01. p. 05.

BERNARDO, João. **Democracia totalitária**: teoria e prática da empresa soberana. São Paulo: Cortez, 2004.

BUSNELLO, Ronaldo. **Reestruturação produtiva, neoliberalismo e flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil dos anos 90**. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Direito. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: UFSC, 2003.

CARDOSO, Adalberto. Os sindicatos e a segurança socioeconômica no Brasil. In: RAMALHO, R. J. e SANTANA, M. A. **Além da fábrica**: trabalhadores, sindicato e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARDOSO, Adalberto. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2004.

CASTRO, Maurício Valente Souto de. **Criatividade e Resistência Social em São José dos Campos/SP**: alternativas operárias aos impactos da reestruturação produtiva da General Motors na década de 1990. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, UFSC. Florianópolis, 2005.

CLARKE, S. Crise do Fordismo ou Crise da Socialdemocracia?. **Lua Nova**, n. 24, Cedec, São Paulo, 1991.

COGGIOLA, Osvaldo. **Introdução à teoria econômica marxista**. São Paulo: Boitempo, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2008.

FERREIRA, Laura Senna. **Reestruturação produtiva**: mudanças e permanências no mundo do trabalho e empresarial da indústria conserveira na região de Pelotas – Rio Grande do Sul. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, UFSC. Florianópolis, 2008.

FILHO, Evaristo de Moraes. **Introdução ao direito do trabalho**. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 1995.

FREITAS, José Mello de. **Reflexões sobre direito do trabalho e flexibilização**. Passo Fundo/RS: UFP, 2003.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Coedição Revam, FAPESP, 2007.

GENRO, Tarso. **Introdução à crítica do direito do trabalho**. Porto Alegre: 1979.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 4ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GOMES, Maria S. **Empregabilidade nos tempos da reestruturação e flexibilização**: trajetórias de trabalho e narrativas de ex-empregados do setor elétrico brasileiro. Rio de Janeiro. Tese (Doutorado). Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, UFRJ. Rio de Janeiro: 2002.

GORZ, André. **Adeus ao Proletariado**. Rio de Janeiro: Forense, 1982.

GOUNET, T. Lutttes Concurrentielles et Stratégies D'accumulation dans L'industrie Automobile. **Etudes Marxistes**, n. 10, Mai, Bruxelles, 1991.

HARNECKER, Marta. **Os conceitos elementares do materialismo histórico**. 2ª ed. São Paulo: Global, 1983.

HARVEY, D. **A Condição Pós-Moderna**, Ed. Loyola, São Paulo: 1992.

HOBSBAWM, Eric J. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

HOUAISS, Antônio e Villar, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**; 21ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 1986.

IANNI, Octávio. **Teorias da Globalização**. 9ª. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

LESSA, Sérgio. **Para compreender a ontologia de Lukács**. 3ª ed. Ijuí: Ed. Unijuí, 2007.

LIPEIZ, Alain. **Miragens e migalhas**: problemas da industrialização no terceiro mundo. São Paulo: Nobel, 1988.

LUKÁCS, György. **Ontologia do ser social** – Os princípios ontológicos fundamentais de Marx. São Paulo: L.E.C.H., 1979.

LUKÁCS, György. **História e consciência de classe**: estudos sobre a dialética marxista. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

LUKÁCS, György. **Sociologia**. Grandes Cientistas Sociais. Vol. 20. São Paulo: Ática, 1981.

MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**: Feuerbach. A Contraposição entre as Cosmovisões Materialista e idealista. São Paulo: Martin Claret, 2006.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política: livro 1; 25ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

MARX, Karl. **Formações Econômicas pré-capitalistas**; 6ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

MORAES, Maria Célia; MÜLLER, Ricardo Garpar. Tempos em que a “razão deve ranger os dentes”: In: THOMPSON, E.P. **História e Sociologia**. Mimeo (XI Congresso Brasileiro de Sociologia, SBS, Unicamp, setembro de 2003).

MÜLLER, Ricardo Gaspar. Realismo e Utopia: E. P. Thompson e o exterminismo. In: **Esboços**, nº 12, Programa de Pós-graduação em História. Florianópolis, UFSC, 2004.

MURRAY, F. The Decentralisation of Production- The Decline of the Mass-Collective Worker?. **Capital & Class**, n. 19, 1983.

OFFE, Claus. Trabalho como categoria sociológica fundamental? In: **Trabalho e Sociedade**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, vol. 1, 1989.

PIORE, M. & SABEL, C.F. **The Second Industrial Divide**: possibilities for prosperity. Nova York: Basic Books, 1984.

PREUSS, U. **Sobre o método da formação dos conceitos jurídicos**. Schmollers: Jahrbuch, 1900.

RAMOS, Alexandre Luiz (Org). **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Curitiba: Ed. Ibej, 1998.

RAMOS, Augusto Cesar. **Direito e sociedade**: ensaios para uma reflexão crítica. Tubarão: Ed. Unisul, 2001.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do Contrato Social**. Disponível em:< http://www.clube-de-leituras.pt/upload/e_livros/cle000050.pdf>. Acesso em: 01 maio de 2009.

SALERNO, Mário S. Flexibilidade e organização produtiva. In Nády A. de CASTRO. **A maquina e o equilibrista (Inovação na indústria automobilística brasileira)**. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

SILVA, Reinaldo Pereira e . A teoria dos direitos fundamentais e o ambiente natural como prerrogativa humana individual. **Revista de Direito Ambiental**, v. 46, p. 164-190, 2007.

WEBER, Marx. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2003.

WOOD, Ellen Meiksins. **Democracia contra capitalismo**. São Paulo: Boitempo, 2002.

ANEXOS

ANEXO 01: Entrevista com Acir Alfredo Hack, Procurador chefe do MPT em Santa Catarina:

1 – Discorra sobre as funções e/ou atividades desenvolvidas pela instituição na qual V. Exa. está vinculado.

R: Em primeiro plano, a defesa da ordem jurídica e dos direitos difusos, coletivos e transindividuais dos trabalhadores, exercendo-as através de investigação, propositura de ações judiciais, participação em audiências e sessões judiciais, realizando arbitragem e mediação de conflitos coletivos.

2 – Comente sobre as atividades/funções desenvolvidas dentro da instituição.

R: A investigação de irregularidades nas relações de trabalho, seja por iniciativa própria, seja através de denúncia de terceiros, estes podendo ser anônimos, sendo que durante a investigação está poderá ser solucionada administrativamente através de TAC – Termo de Ajustamento de Conduta e, da propositura da competente Ação Civil Pública para que o Judiciário determine que o réu cesse a conduta lesiva aos direitos dos trabalhadores, sob pena de penalidade pecuniária e arbitre multa pela lesão já perpetrada.

3 – É possível afirmar que o trabalho constitui uma categoria central em nossa sociedade?

R: Sem a menor sombra de dúvida o trabalho constitui uma categoria central em nossa sociedade. Tal fato está tão arraigado socialmente que desde a antiguidade já existe a divisão social baseada no trabalho, e até mesmo a doutrina cristã estabelece que o trabalho é uma dádiva divina, e para finalizar até o mundo (a terra dividiu-se em esquerda e direita (socialismo/capitalismo) provocando sérios conflitos e revoluções tendo por tema principal a divisão do trabalho e a sua importância no poder política das instituições.

4 – Qual sua opinião sobre o fenômeno da flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas e seus reflexos sociais. Os trabalhadores encontram-se menos protegidos? Existem vantagens nesse processo?

R: Hoje, após crise econômica, o discurso neoliberal perdeu seus fundamentos, já que o capitalismo que pregava a total liberdade ação e um estado mínimo, teve que recorrer ao Tesouro estatal, para sobreviver. Assim, a teoria de Keines, ressurge fortalecida, ao pregar que o Estado deve intervir para regular a economia. Destarte, a flexibilização que visa tão somente a retirada de DIREITOS MÍNIMOS garantidos aos trabalhadores, os quais histórica e cientificamente carecem de um mínimo de proteção estatal (legal).

Os reflexos de uma flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas serão perversos, contribuindo ainda mais para o aumento da pobreza e da miséria em detrimento de mais acúmulo de riqueza nas mãos de poucos “afortunados”, ou seja não existe qualquer vantagem para os trabalhadores ou para a sociedade, mas sim para poucos. Portanto, deve-se combater esta onda neoliberal, que na minha opinião “esvaziou” o seu discurso, quando teve que buscar apoio estatal para a sua sobrevivência.

5 – No dia a dia de suas atividades, quais os exemplos mais freqüentes de práticas associadas ao descumprimento da legislação trabalhista?

R: Muitas, desde a falta de formalização do contrato, com a conseqüente exploração do trabalhador, com a supressão das verbas devidas, contratação de cooperativas de trabalho fraudulentas, o descumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho, etc.

6 – Qual a relação que V. Exa. vê entre o direito do trabalho e os direitos sociais a ele associados?

R: O Direito do Trabalho está imbricado com os demais direitos sociais, poderíamos de uma forma bastante superficial dizer que um grande ramo dos Direitos Sociais, abrange também o Direito do Trabalho, ou seja todos os direitos sociais devem garantir ao trabalhador um mínimo de dignidade humana.

ANEXO 02: Entrevista com Julieta Elizabeth Correia de Malfussi, Juíza do Trabalho Substituta 6ª vara do Trabalho de Florianópolis/SC:

1 – Discorra sobre as funções e/ou atividades desenvolvidas pela instituição na qual V. Exa. está vinculado.

R: De acordo com o art. 114 da Constituição da República Federativa do Brasil⁶³, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, a Justiça do Trabalho

⁶³ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

II as ações que envolvam exercício do direito de greve; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

~~§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.~~

~~§ 3º Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)~~

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

tem competência para processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho, inclusive relativas à representação sindical . Tem competência para dirimir todos os conflitos relacionados às relações de trabalho, primando pela conciliação entre as partes.

2 – Comente sobre as atividades/funções desenvolvidas dentro da instituição.

R: Como Juíza do Trabalho, atuo em 1ª instância, presidindo as audiências cognominadas iniciais e de instrução, além de, eventualmente, presidir audiências de tentativa de conciliação na fase de execução. Também profiro sentenças, na fase de conhecimento quando as partes não conciliam, e decisões na fase de execução, tais como decisões de embargos à execução e de embargos de terceiros e despacho nos processos em tramitação (fases de conhecimento e de execução).

3 – É possível afirmar que o trabalho constitui uma categoria central em nossa sociedade?

R: O trabalho, na minha opinião, é fundamental à dignidade da pessoa humana. O indivíduo que não trabalha se sente isolado e estigmatizado. Embora, cada vez mais, as feições das relações de trabalho estejam mudando, às vezes em razão da própria tecnologia, como, exemplificativamente, no setor de informática, em que temos jovens trabalhadores conectados com o mundo todo e realizando suas atividades, essencialmente técnicas, sem sequer saírem de casa, o importante é o ser humano sentir-se útil, quer realizando um trabalho voluntário, gratuito; quer realizando um trabalho oneroso, de forma pessoal, não eventual e subordinada.

4 – Qual sua opinião sobre o fenômeno da flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas e seus reflexos sociais. Os trabalhadores encontram-se menos protegidos? Existem vantagens nesse processo?

R: A flexibilização, no Brasil, a meu ver, se iniciou nos idos da década de 60, quando a Lei do FGTS previu, em substituição à estabilidade (decenal) do trabalhador, a indenização equivalente aos depósitos mensais na conta individualizada do FGTS. Na década de 70, foi autorizado o trabalho temporário (Lei nº 6.019/74) , na década de 80, a própria Constituição Federal, em seu art. 7º, inc. , permitiu a redução salarial, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho e, na década de 90, com a edição da súmula nº 331 do c. TST, ampliou-

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

se, significativamente, as hipóteses de terceirização. Dessarte, o que percebo é uma incessante flexibilização dos direitos trabalhista ao longo dos anos, precipuamente visando a obtenção de maior lucratividade, com a justificativa da necessidade de competitividade mundial (globalização). Tal situação é preocupante, devem, os direitos mínimos dos trabalhadores, ser respeitados. A desregulamentação dos direitos trabalhistas, para mim, é mais preocupante ainda, porque visa retirar direitos já assegurados aos trabalhadores por meio de novas leis. Flexibilização e desregulamentação estão intimamente relacionadas, na prática, se completam.

5 – No dia a dia de suas atividades, quais os exemplos mais freqüentes de práticas associadas ao descumprimento da legislação trabalhista?

R: Na prática, a flexibilização/desregulamentação é percebida no dia a dia, com muita facilidade. Acordos e convenções coletivas de trabalho estabelecem reduções salariais, aumento das jornadas de trabalho, por exemplo., com compensação com base em Banco de Horas que não existem ou não são respeitados. Também, a prática de terceirizações irregulares e criações de falsas cooperativas para burlarem à aplicação de normas cogentes de direito público é uma constante. É preciso que os sindicatos das categorias dos trabalhadores se organizem e resistam às tentativas de retiradas de direitos básicos dos trabalhadores. É necessário, também, vontade política para discussões de assuntos polêmicos e organização da sociedade de uma modo geral para expressar suas preocupações e interesse quanto à matéria.

6 – Qual a relação que V. Exa. vê entre o direito do trabalho e os direitos sociais a ele associados?

R: Estão intimamente relacionados, um cidadão precisar ter assegurado o direito ao trabalho. É fundamental, igualmente, a conscientização a respeito da responsabilidade social daqueles que dominam os bens de capital, em relação à vida e saúde dos trabalhadores.

APÊNDICE

APÊNDICE 1 - Roteiro de entrevista aos representantes do Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho:

1 – Discorra sobre as funções e/ou atividades desenvolvidas pela instituição na qual V. Exa. está vinculado.

2 – Comente sobre as atividades/funções desenvolvidas dentro da instituição.

3 – É possível afirmar que o trabalho constitui uma categoria central em nossa sociedade?

4 – Qual sua opinião sobre o fenômeno da flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas e seus reflexos sociais. Os trabalhadores encontram-se menos protegidos? Existem vantagens nesse processo?

5 – No dia a dia de suas atividades, quais os exemplos mais freqüentes de práticas associadas ao descumprimento da legislação trabalhista?

6 – Qual a relação que V. Exa. vê entre o direito do trabalho e os direitos sociais a ele associados?

